

**PENGARUH KOMUNIKASI, PROSEDUR DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS
DIPONEGORO DALAM PELAKSANAAN DHARMA
PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA
MASYARAKAT**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-2**

**Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi
Konsentrasi : Magister Administrasi Publik**



Diajukan oleh :

**SRI HARUMANINGSIH
D4E001056**

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2003**

UPT-PUSTAK-UNDIP

No. Daft:.....

Tgl. :.....

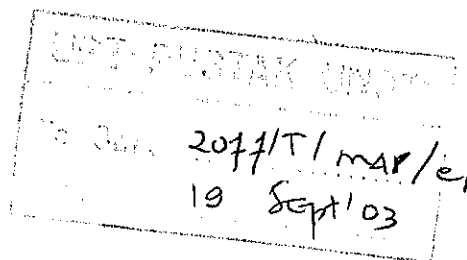
PENGARUH KOMUNIKASI, PROSEDUR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS DIPONEGORO DALAM PELAKSANAAN DHARMA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Oleh :
Sri Harumaningsih*)

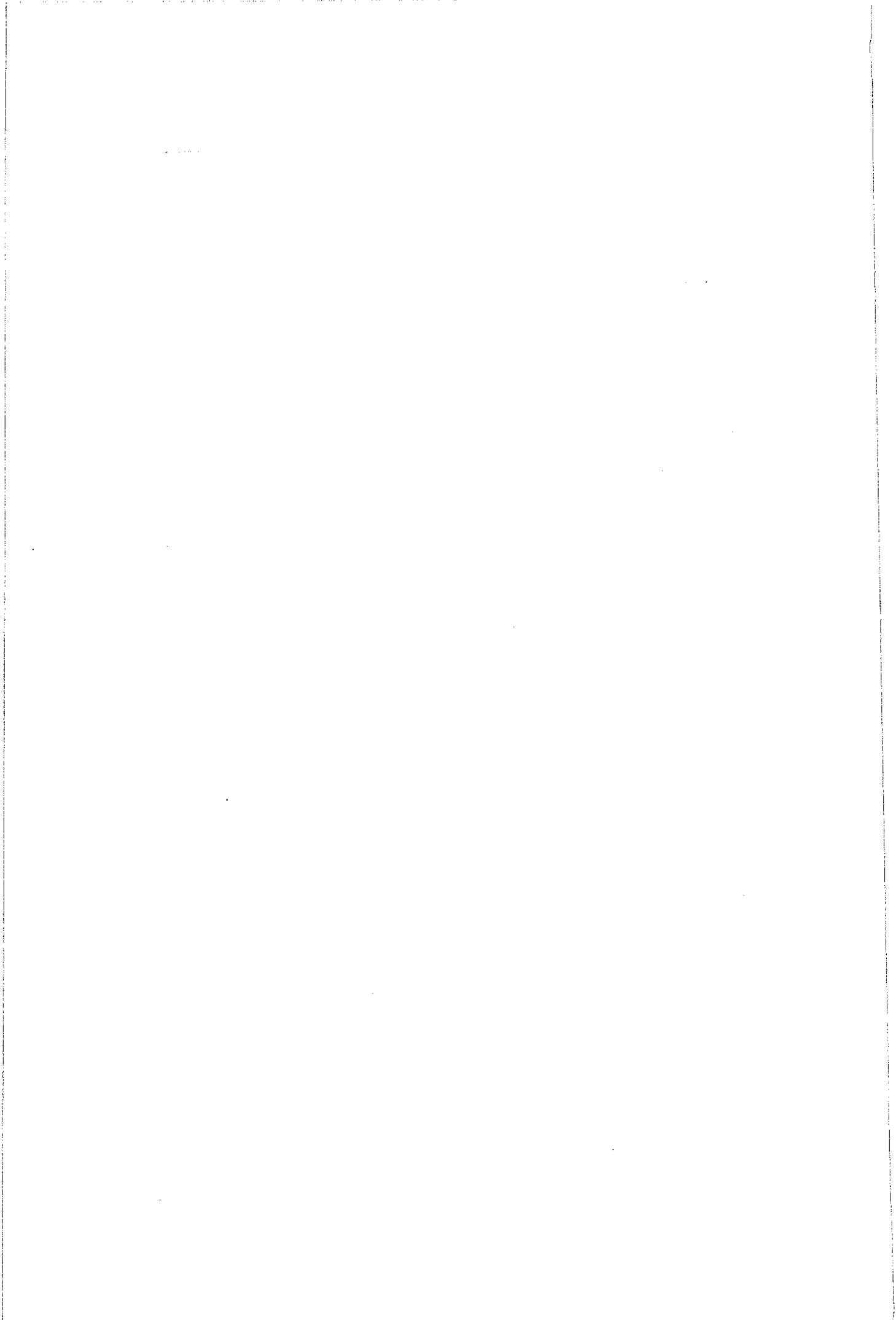
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, prosedur dan motivasi terhadap kinerja dosen Universitas Diponegoro dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Populasi penelitian ini adalah Fakultas dilingkungan Universitas Diponegoro yakni : Fakultas Teknik, Ekonomi, Hukum, Kedokteran, Peternakan, Sastra, Mipa, PIK, Kesehatan Masyarakat dan Isip. Sampel yang diambil ada lima fakultas yang terdiri dari fakultas Mipa, PIK, Kesehatan Masyarakat, Sastra dan ISIP. Dengan jumlah responden ada 60 orang dosen. Data dikumpulkan dengan angket. Tau Kendall's dan Konkordansi Kendall's digunakan untuk data kuantitatif. Deskripsi data penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian kinerja dan komunikasi berada pada kategori baik sedangkan prosedur dan motivasi berada pada kategori cukup baik. Kesimpulan lain menunjukkan bahwa komunikasi, prosedur dan motivasi secara bersama – sama dan secara sendiri- sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Kata kunci : Komunikasi, prosedur dan motivasi – usulan kegiatan penelitian dan pengabdian – kegiatan penelitian dan pengabdian – peningkatan kinerja dosen.



*) *Karyawan Lembaga pengabdian kepada Masyarakat Undip*

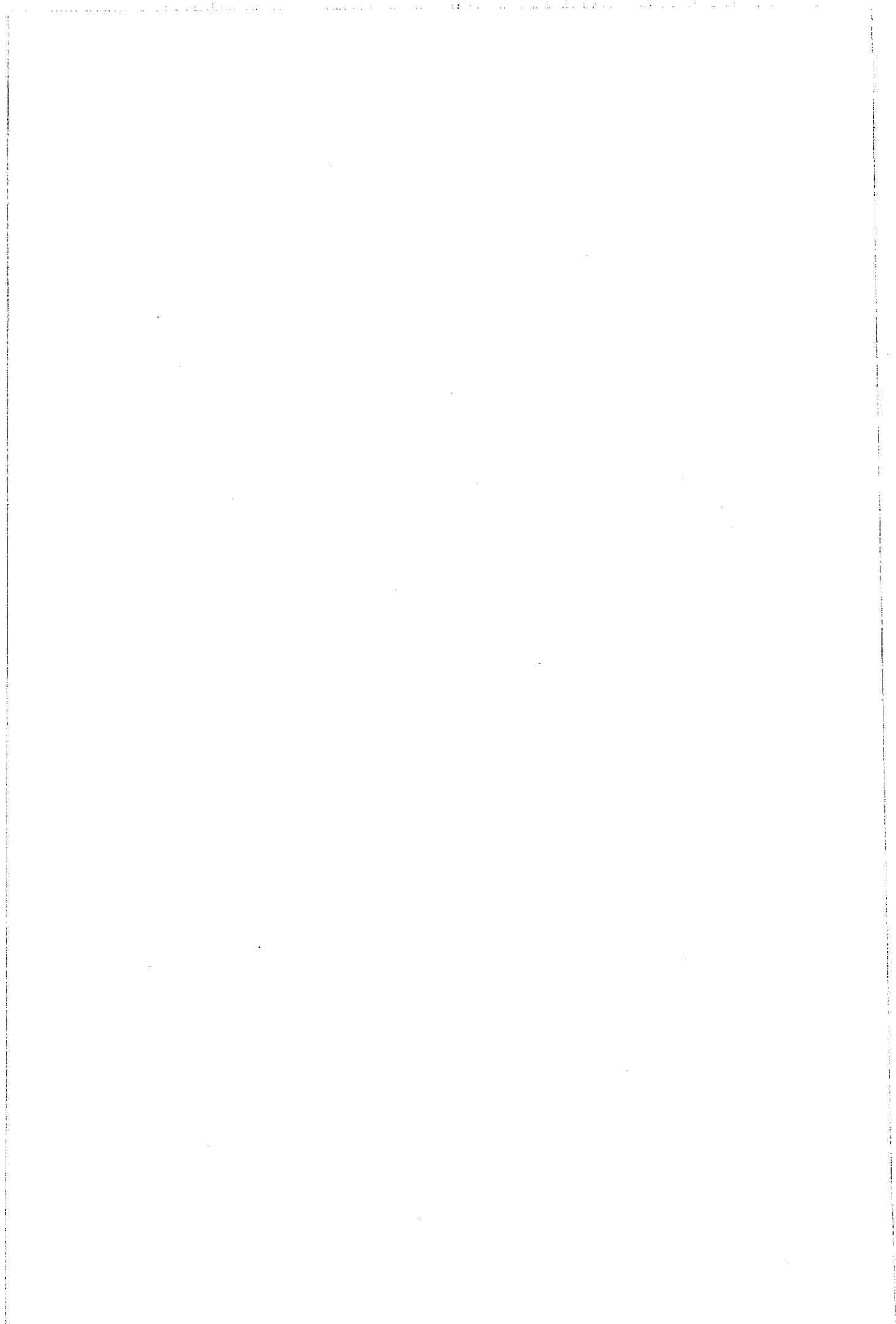


ABSTRACT

The influence of Communication, Procedure and Motivasion on the Lecturer Performance on Diponegoro University in Execution for Research and Publik Servant,

The research is aimed to reveal the influence of communication, procedure and motivation on the lecturer performance on Diponegoro University in execution for research and public servant. The Population in this research are all faculty of Engineering, Faculty of Economy, Faculty of Animal, Faculty of Philology, Faculty of Science and Mathematics, Faculty of Fisher, Faculty of Public Health and Faculty of Social and Politic. The sample took be five faculty of Public Health, Faculty of Philology and Faculty of Social and Politics. The number of respondent are 60 man lecturers. The data collected through with any quest. Tau Kendall's and Konkordansi Kendall's has been used for quantitative data, the descriptive analysis showed performance in execution for research and public servant with communication in the position was in well category. But us procedure and motivation in the position was in enough well category. Another conclusion was that communication, procedure and motivation simultaneously and individually had a significant influence on the lecturer performance in the executin for research and public servant.

Key Words: Communication, Procedure and Lecturer motivation – proposals research and public servant – research and public servant activities – improvement Lecturer performance



RINGKASAN

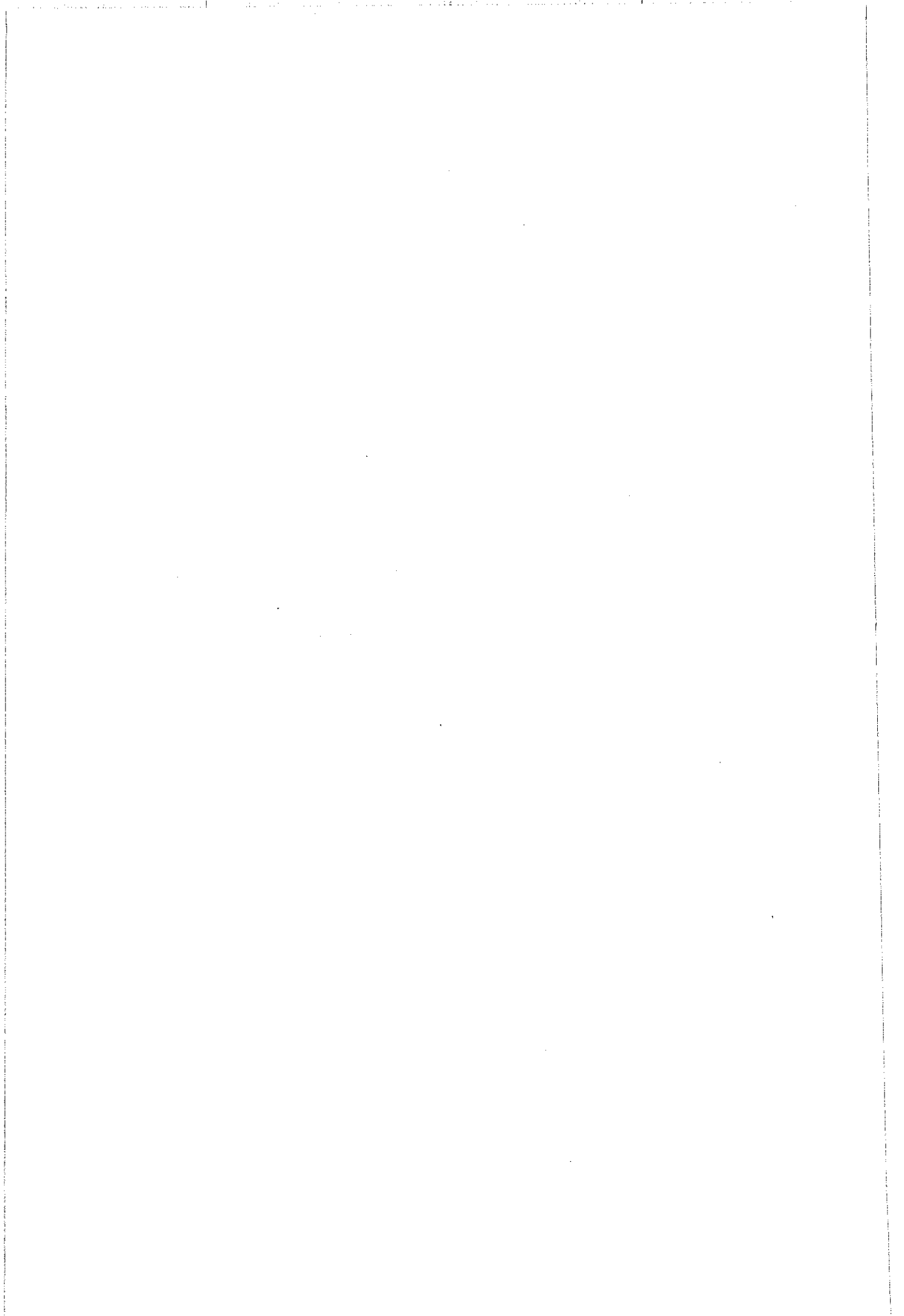
SRI HARUMANINGSIH. Pengaruh komunikasi, prosedur dan motivasi terhadap kinerja dosen Universitas Diponegoro dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat: Program Pasca sarjana Universitas Diponegoro 2003.

Dengan rendahnya kegiatan penelitian dan pengabdian yang dilaksanakan oleh dosen di lingkungan Universitas Diponegoro, maka dapat berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja Universitas Diponegoro dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian. Hal ini dapat disebabkan oleh rendahnya budaya meneliti dan rendahnya para dosen untuk melaksanakan pengabdian. Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh komunikasi, prosedur, dan motivasi terhadap kinerja dosen Universitas Diponegoro dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Populasi dalam penelitian ini adalah Fakultas di Lingkungan Universitas Diponegoro yakni: Fakultas Hukum, Ekonomi, Teknik, Kedokteran, Isip, Sastra, Mipa, Kesehatan Masyarakat, PIK dan Peternakan. Sampel diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel bertujuan sehingga diperoleh lima fakultas yakni Fakultas MIPA, PIK, Kesehatan Masyarakat, Sastra, dan ISIP. Dengan menggunakan pendapat Arikunto maka diperoleh responden sebesar : 60 orang dosen. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini dengan analisis kuantitatif. Setiap instrumen diuji cobakan dan dianalisis validitas dan realibilitas dengan hasil sangat baik. Analisis Tau-kendall's dan Konkordansi Kendall's digunakan untuk data kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian dengan koefisien korelasi sebesar 0,743, sedangkan dalam dharma pengabdian mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,906 dengan taraf sinifikansi 95%, dan apabila digabungkan maka terdapat hubungan yang signifikan antara variable komunikasi dengan kinerja dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian dengan koefisien korelasi sebesar 0,850 dengan taraf signifikan 5 %. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel prosedur dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian, dengan koefien korelasi sebesar 0,796, dan dalam dharma pengabdian mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,811 dengan taraf sinifikansi 5 %, sedangkan dalam dharma penelitian dan pengabdian mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,886 dengan taraf signifikan 5 %. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian, dengan koefien korelasi sebesar 0,758, dan dalam dharma pengabdian mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,902 dengan taraf sinifikansi 5 %, sedangkan dalam dharma penelitian dan pengabdian mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,810. Selanjutnya besarnya pengaruh variable komunikasi, prosedur dan motivasi terhadap kinerja dosen Universitas Diponegoro dalam pelaksanaan dharma penelitian diketahui melalui koefisien determinasi sebesar 0,256 atau 25,6 %, sedangkan 74,4 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain. Dan besarnya pengaruh variabel komunikasi

, prosedur dan motivasi terhadap kinerja dosen Universitas Diponegoro dalam pelaksanaan dharma pengabdian diketahui melalui koefisien determinasi sebesar 0,73 atau 73 % , sedangkan 27 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain. Sedangkan besarnya pengaruh variabel komunikasi, prosedur dan motivasi terhadap kinerja dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian diketahui melalui koefisien determinasi sebesar 0,208 atau 20,8 %, sedangkan 79,2 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

Berdasarkan hasil diatas , penulis memberikan saran bahwa , untuk meningkatkan kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian ,maka perlu ditingkatkan pembimbingan penyusunan proposal penelitian dan pengabdian secara intensif dan serius , serta menyediakan tempat / ruangan khusus untuk Tim review.. Sehingga akan merangsang minat para dosen untuk menyusun proposal penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk menciptakan komunikasi yang lebih baik , maka pimpinan harus selalu menyebarkan informasi dengan tepat waktu dan tidak terlalu mendadak, serta bersifat lebih terbuka . Sehingga para dosen dapat menyusun proposal penelitian atau pengabdian dengan baik. Untuk mewujudkan prosedur yang lebih baik , maka penulis sarankan bahwa ditingkat Lembaga hanya mereview kelengkapan administrasi dan metodologinya saja. Sedangkan substansinya diserahkan fakultas masing – masing. Sedangkan untuk meningkatkan motivasi para dosen agar lebih baik , maka penulis sarankan apabila dimungkinkan untuk dapat memberikan penghargaan dengan jumlah kum (kredit point) yang lebih besar baik untuk penelitian dan pengabdian. Dan memberikan banyak peluang bagi dosen supaya memasukkan hasil penelitian dan pengabdian untuk dipublikasikan.



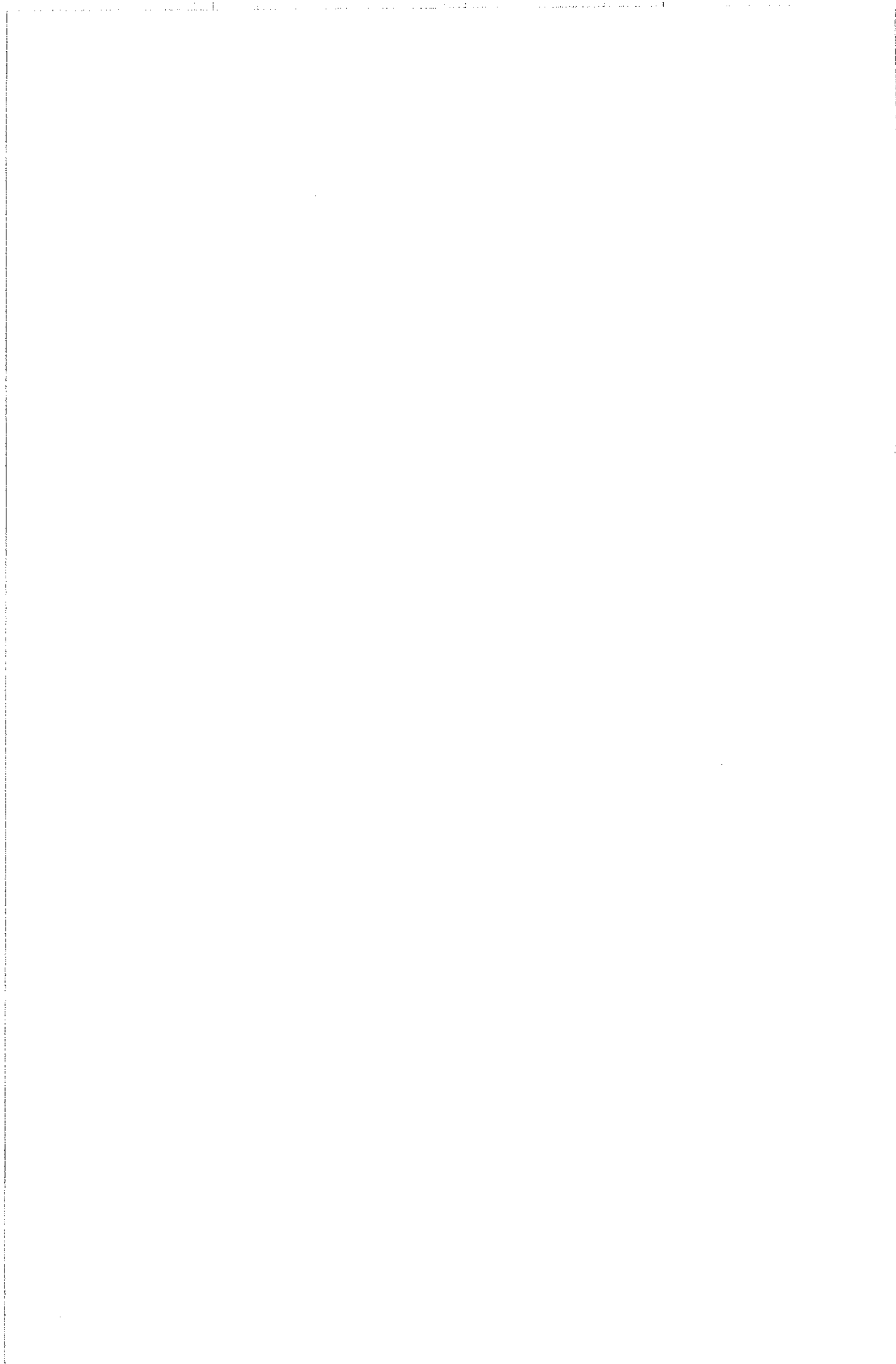
SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka.

Semarang, 25 Maret 2003

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sri Harumaningsih', written over a circular stamp or mark.

Sri Harumaningsih



LEMBAR PERSETUJUAN TESIS


PENGARUH KOMUNIKASI, PROSEDUR, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS DIPONEGORO DALAM PELAKSANAAN DHARMA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

NAMA PENULIS : SRI HARUMANINGSIH
NIM : D4E001056

Tesis ini telah disetujui

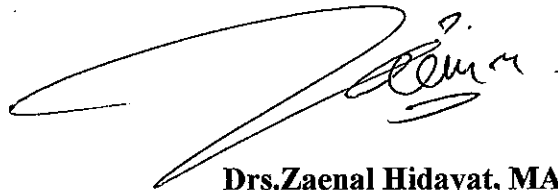
Tanggal : 25 Maret 2003

Pembimbing I

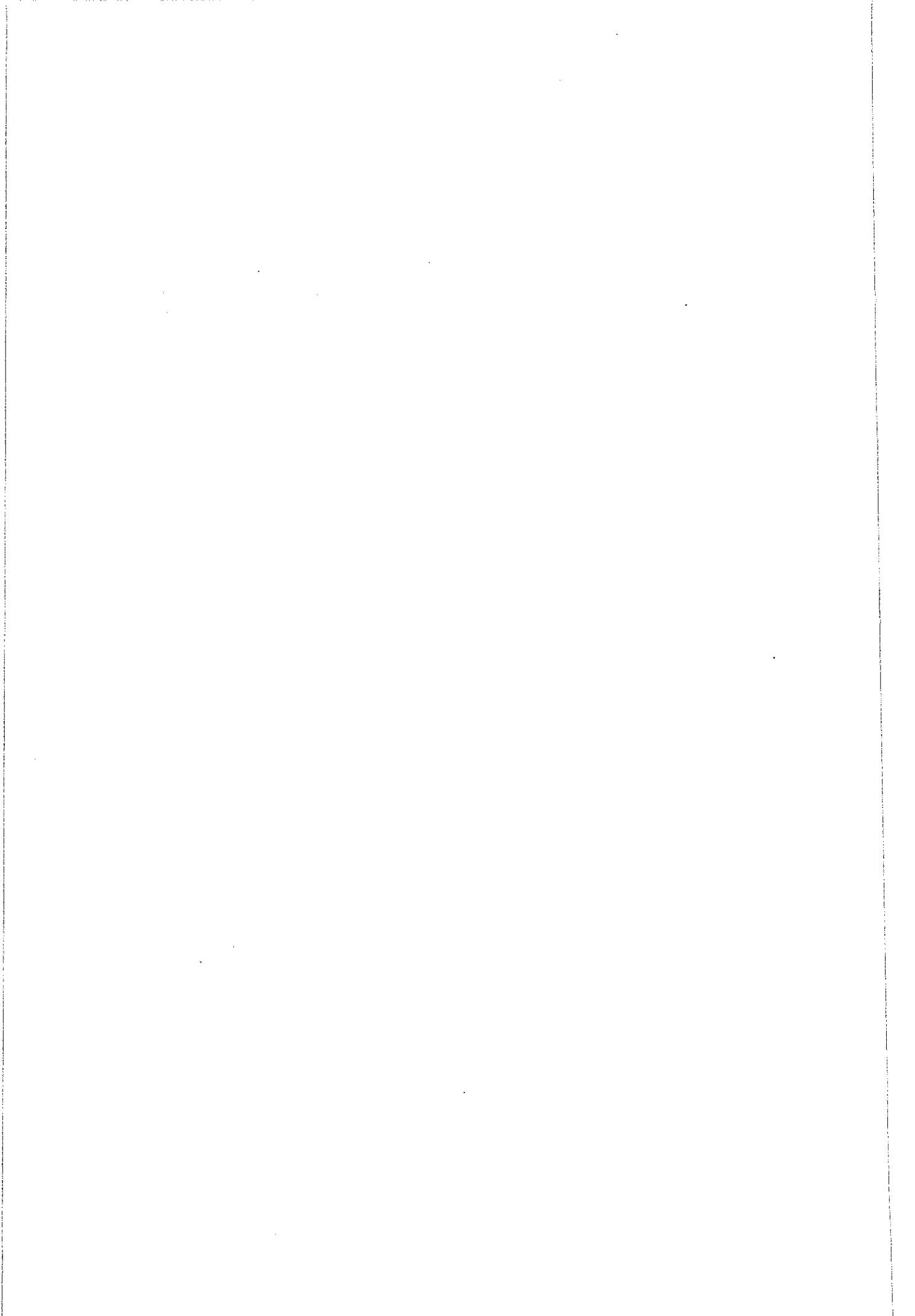


Drs. Sundarso, SU

Pembimbing II



Drs. Zaenal Hidayat, MA



LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMUNIKASI, PROSEDUR, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS DIPONEGORO DALAM PELAKSANAAN DHARMA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

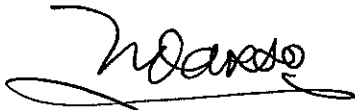
Dipersiapkan dan disusun oleh
SRI HARUMANINGSIH
NIM. D4E001056

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal : 25 Maret 2003

Susunan Tim Penguji

Ketua Penguji/Pembimbing I

Anggota Dewan Penguji lain :

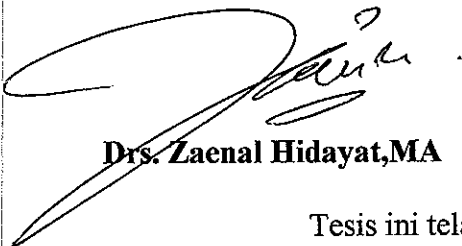


Drs. Sundarso, SU



1. Drs. Fathurachman, Msi

Sekretaris Penguji/Pembimbing II



Drs. Zaenal Hidayat, MA



2. Drs. Purwoko, SU

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Magister Sains
Tanggal 25 Maret 2003

Ketua Program Studi MAP Universitas Diponegoro




Prof. Drs. Y. Warella, MPA, PhD

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa dan Maha Pemurah atas segala rahmat dan hidayahnya, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian karya ilmiah ini karena adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih.

Pertama, Bapak Drs. Sundaso, SU dan Bapak Drs. Zaenal Hidayat MA, yang telah memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran sampai terselesainya karya ilmiah ini.

Kedua, Drs. Fathurachman, Msi dan Drs. Purwoko, SU selaku dosen penguji pertama dan kedua yang telah memberikan banyak masukan untuk kesempurnaan tesis ini

Ketiga, Pimpinan dan seluruh Staf yang ada di Lingkungan Pasca Sarjana Universitas Diponegoro khususnya Program Magister Ilmu Administrasi Kosentrasi Magister Administrasi Publik yang telah memberikan pelayanan dan bantuan selama studi dan penyelesaian karya ilmiah ini.

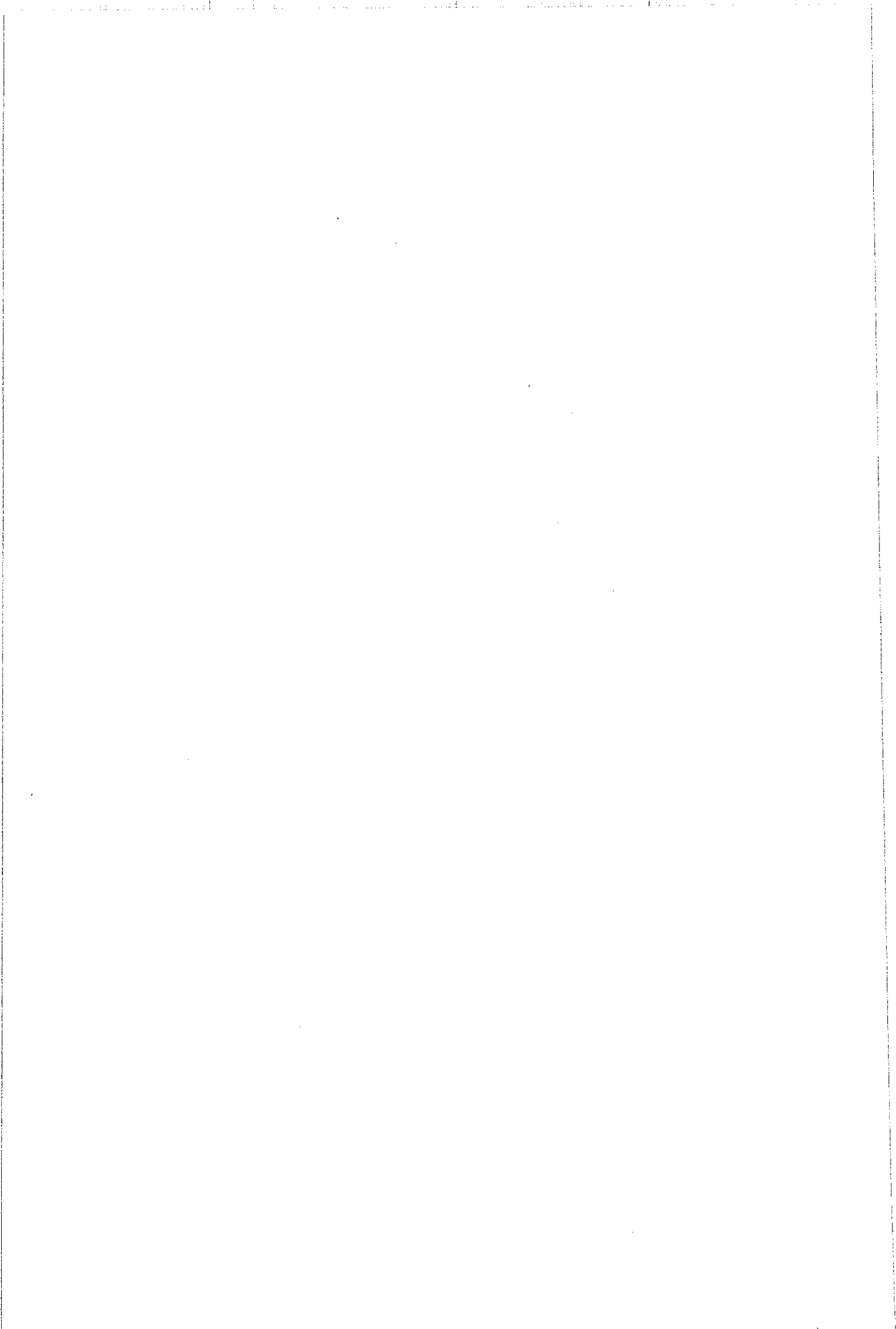
Keempat, Pimpinan dan Para Kepala Pusat Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Diponegoro yang telah memberikan bimbingan dan bantuan dalam penyelesaian tesis ini.

Kelima , secara khusus kepada suami dan anak – anak tercinta yang telah memberikan dorongan , sehingga dapat terselesaikannya penelitian ini.

Penulis berharap semoga semua kebaikan yang telah diberikan mendapat imbalan yang setimpal.

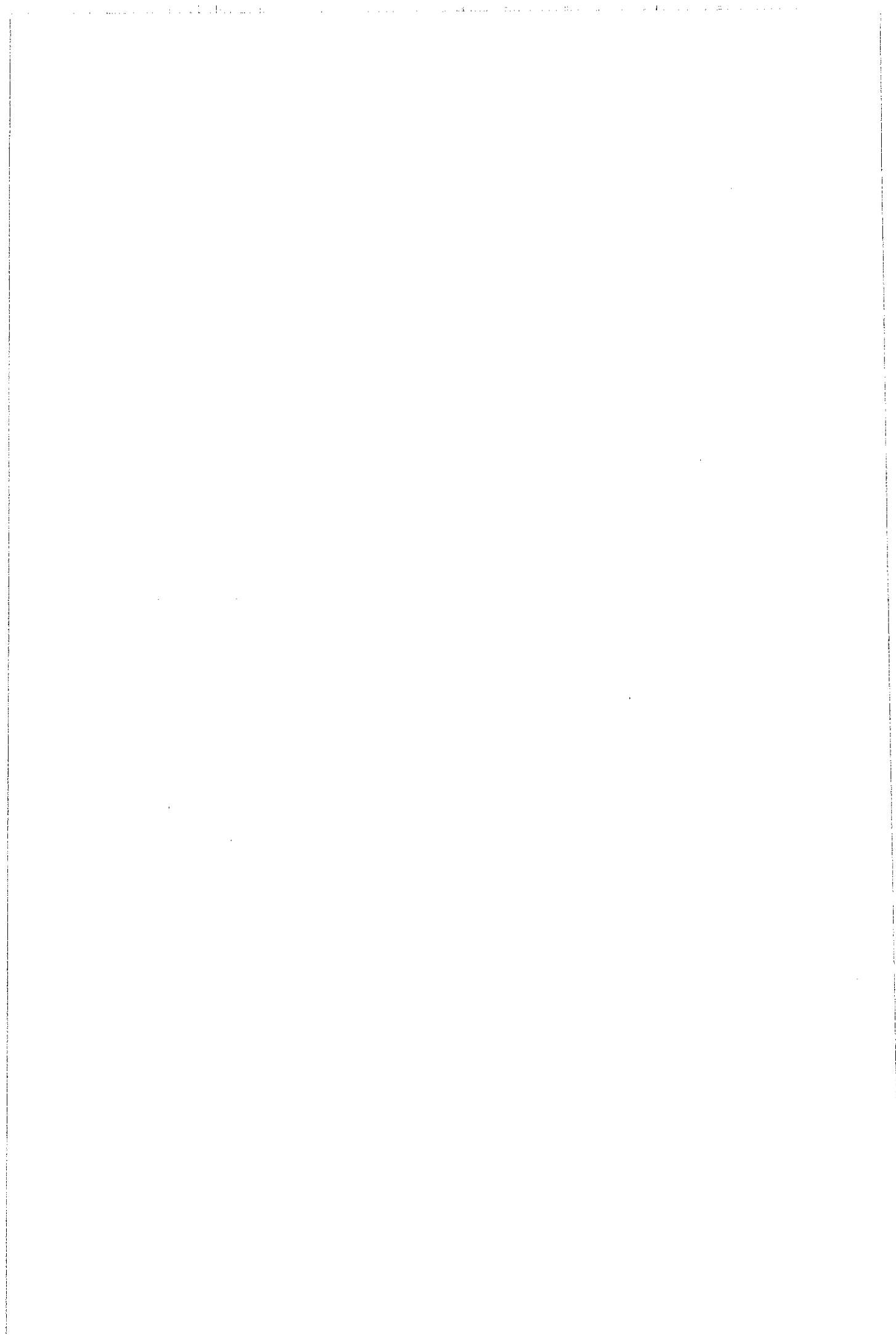
Semarang, 25 Maret 2003

Penulis

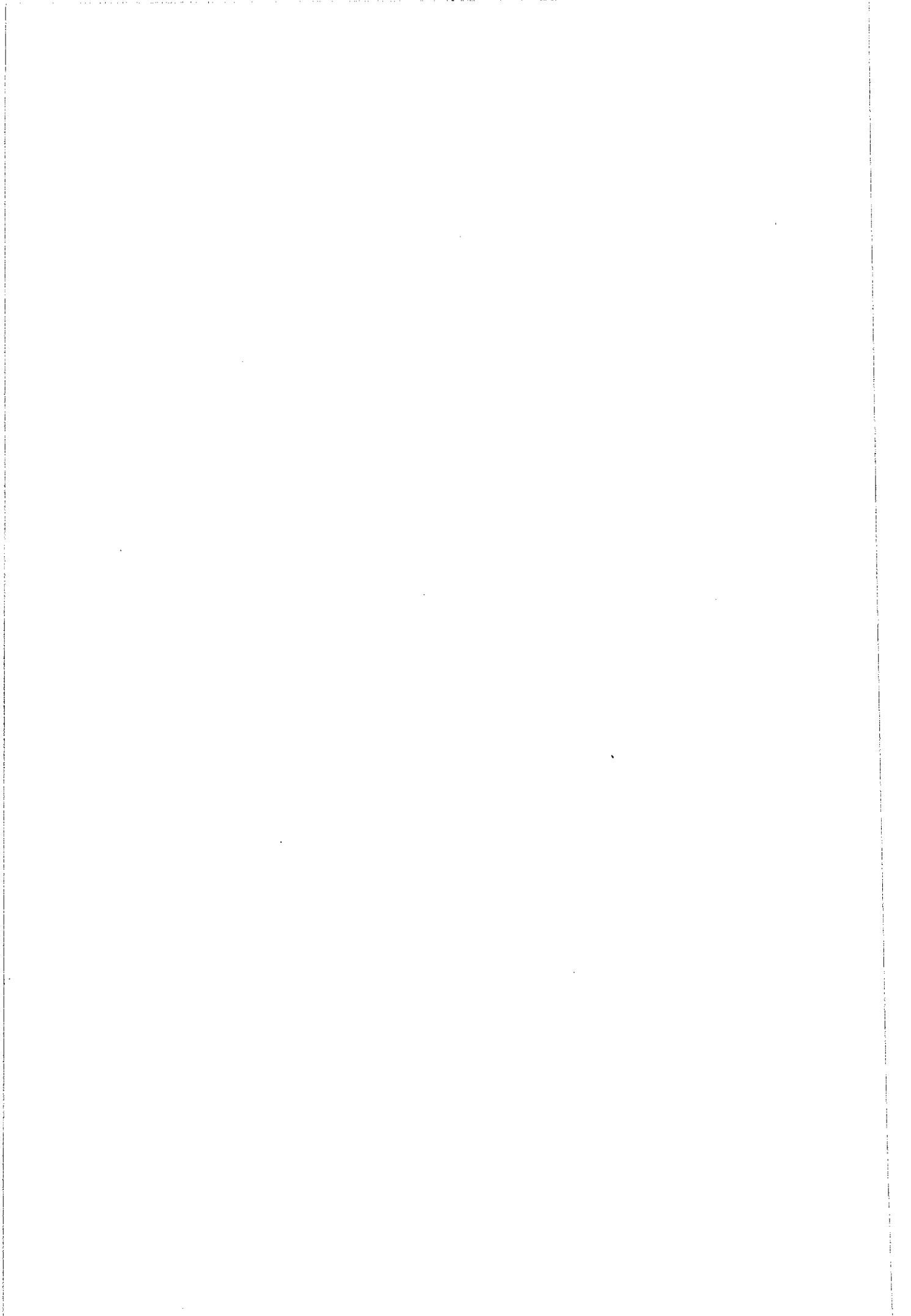


DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
RINGKASAN.....	iii
PERNYATAAN.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN.....	vi
LEMBAR PENGESAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian.....	15
D. Kegunaan Penelitian.....	15
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. Landasan Teori.	16
A.1. Teori – teori yang mendasari.....	16
A.2. Konsep – konsep Penelitian.....	24
A.2.1. Kinerja.....	24
A.2.1.1. Konsep Kinerja.....	24
A.2.1.2. Pengukuran Kinerja.....	25
A.2.2. Komunikasi.....	28
A.2.2.1. Konsep Komunikasi.....	28
A.2.2.2. Pengukuran Komunikasi.....	31
A.2.3. Prosedur.....	37
A.2.3.1. Konsep prosedur.....	37
A.2.3.2. Pengukuran prosedur.....	38

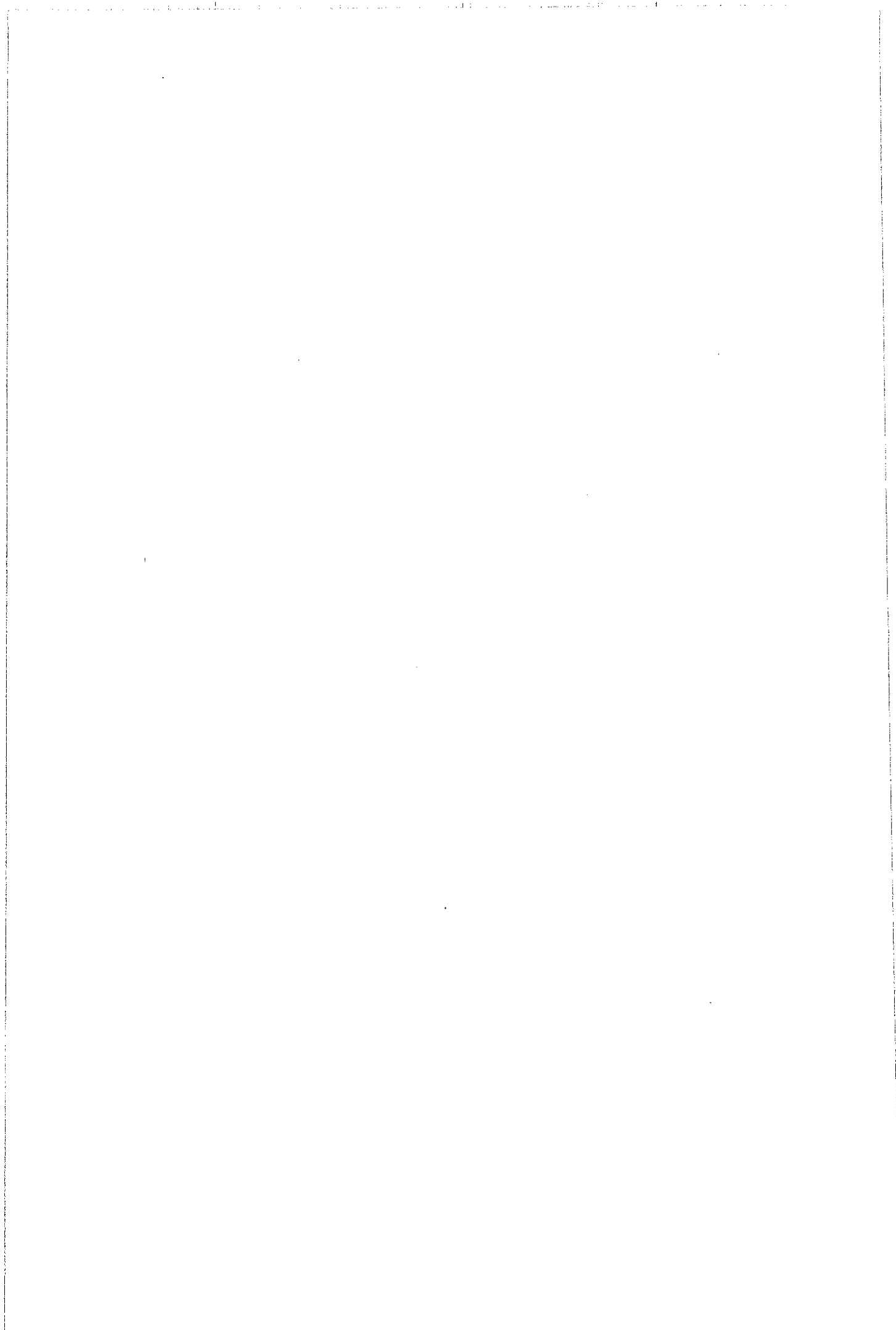


	A.2.4. Motivasi.....	43
	A.2.4.1. Konsep Motivasi.....	43
	A.2.4.2. Pengukuran Motivasi.....	45
	B. Pembahasan Penelitian Yang Relevan.....	48
	C. Hipotesis.....	49
BAB III	: METODE PENELITIAN.....	
	A. Rancangan Penelitian.....	51
	B. Ruang Lingkup.....	51
	C. Lokasi Penelitian.....	51
	D. Variabel Penelitian.....	52
	E. Jenis dan sumber data.....	55
	F. Instrumen Penelitian.....	55
	G. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	55
	H. Teknik Pengumpulan data.....	57
	I. Teknik Analisis data.....	58
BAB IV	: HASIL PENELITIAN	
	A. Deskripsi Obyek Penelitian	64
	A.1. Lembaga Penelitian Universitas Diponegoro (Undip).....	64
	A.2. Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat Undip.....	68
	B. Deskripsi Variabel.....	71
	C. Analisis hasil Penelitian.....	134
	C.1. Uji Normalitas, Validitas, dan Reliabilitas Instrumen	134
	Penelitian.....	
	C.2. Uji Hipotesis.....	137
	D. Diskusi.....	153
BAB. V	: KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	155
	A. Kesimpulan.....	155
	B. Rekomendasi.....	159
DAFTAR PUSTAKA		162
LAMPIRAN		165-263

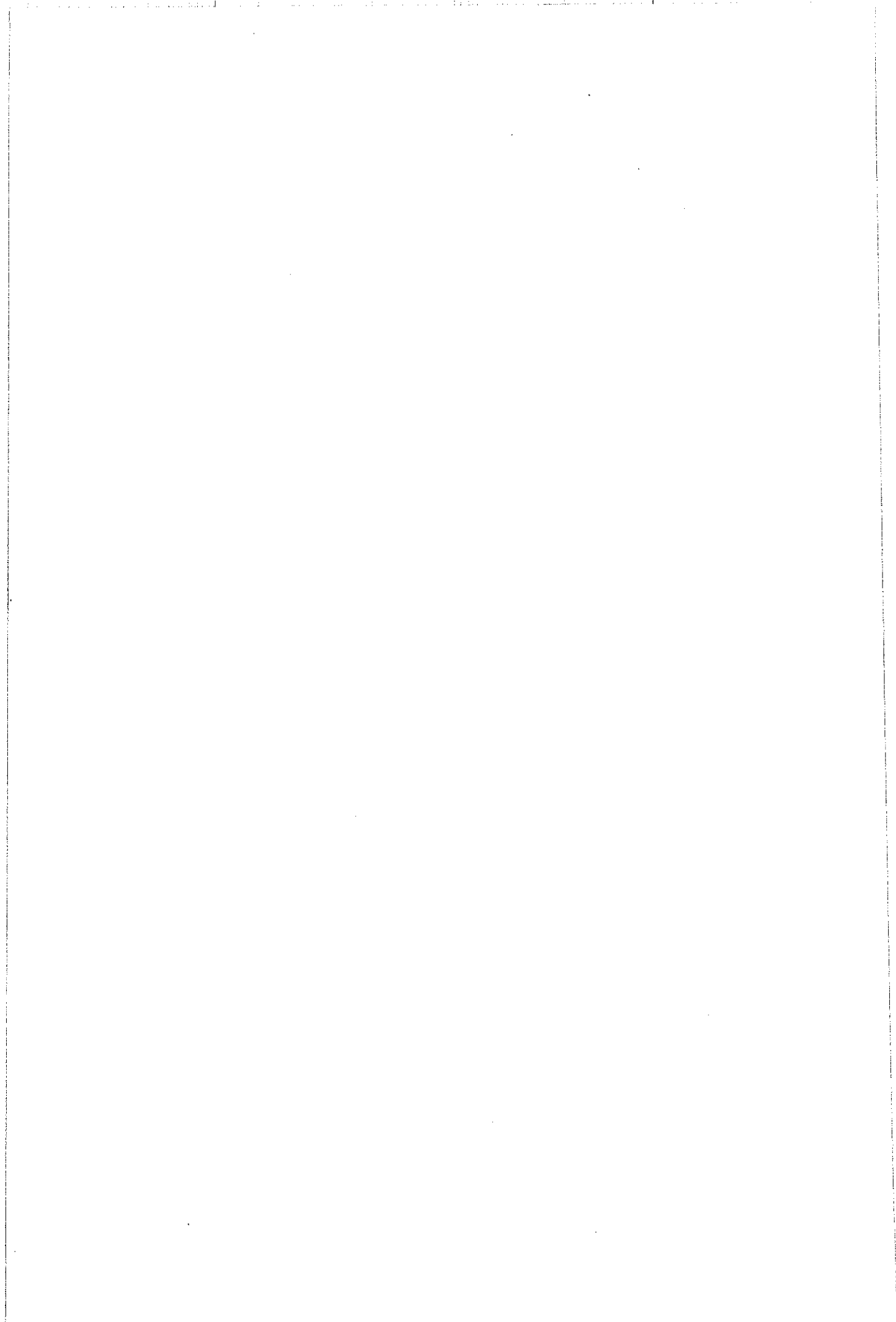


DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1 Perkembangan kegiatan Lembaga Penelitian thn 97'-2001	6
I.2 Perkembangan Jumlah dosen yang melaksanakan penelitian	7
I.3 Perkembangan trend kegiatan Lembaga Penelitian	9
I.4 Perkembangan kegiatan Lembaga Pengabdian	11
I.5 Perkembangan jumlah dosen yang melaksanakan kegiatan pengabdian	12
I.6 Perkembangan trend kegiatan Lembaga Pengabdian	13
IV.1 Tingkat kerjasama dosen dalam kegiatan penelitian	71
IV.2 Tingkat kuantitas dosen yang mengusulkan proposal penelitian	72
IV.3 Tingkat kualitas proposal penelitian yang dapat diterima oleh sumber dana	73
IV.4 Skor penilaian variabel kinerja dosen dharma penelitian	74
IV.5 Prosentase frekwensi penilaian variabel kinerja dosen dharma penelitian	74
IV.6 Tingkat kerjasama dharma pengabdian	75
IV.7 Tingkat kreatifitas dosen dalam menyusun proposal pengabdian	76
IV.8 Tingkat kuantitas dosen dalam menyusun proposal pengabdian program vucer multi tahun	77
IV.9 Tingkat kualitas proposal pengabdian yang diusulkan kesumber dana	78
IV.10 Kategori Skor penilaian variabel kinerja dosen dharma pengabdian	79
IV.11 Prosentase frekwensi penilaian variabel kinerja dosen dalam dharma pengabdian	79
IV.12 Kategori Skor penilaian variabel kinerja dosen dharma peneitian dan pengabdian	80
IV.13 Prosentase frekwensi penilaian variabel kinerja dosen dalam	81

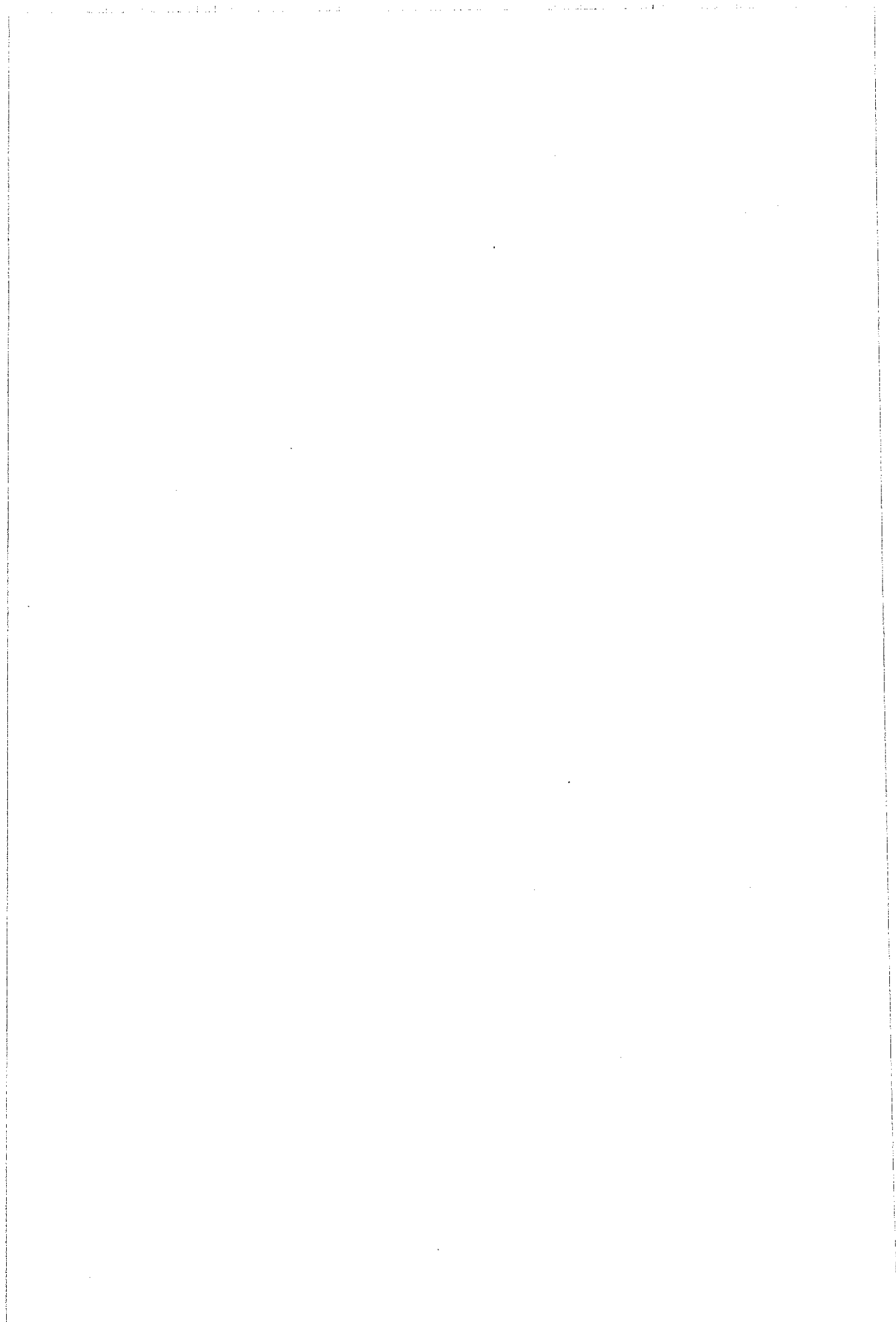


	dharma penelitian dan pengabdian	
IV.14	Tingkat ketepatan waktu dalam menyebarkan informasi tentang kegiatan penelitian	82
IV.15	Tingkat kejelasan informasi tentang jenis dan jadwal penelitian	82
IV.16	Tingkat keterbukaan informasi tentang jenis dan jadwal penelitian	83
IV.17	Tingkat kekhususan informasi tentang jenis dan jadwal penelitian	84
IV.18	Kategori Skor penilaian variabel komunikasi dosen dharma penelitian.....	85
IV.19	Prosentase frekwensi penilaian variabel komunikasi dosen dharma penelitian	85
IV.20	Tingkat ketepatan waktu dalam menyebarkan informasi tentang kegiatan pengabdian	86
IV.21	Tingkat kejelasan informasi kegiatan pengabdian	87
IV.22	Tingkat keterbukaan informasi tentang jenis dan jadwal pengabdian	88
IV.23	Lama waktu yang diperlukan dosen untuk menyusun proposal pengabdian	88
IV.24	Skor penilaian variabel komunikasi dosen dalam dharma pengabdian	90
IV.25	Prosentase frekwensi penilaian variabel komunikasi dosen dalam dharma pengabdian	90
IV.26	Skor penilaian variabel komunikasi dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian	91
IV.27	Prosentase frekwensi penilaian variabel komunikasi penelitian dan pengabdian	91
IV.28	Tingkat kesederhanaan prosedur penelitian	92
IV.29	Tingkat kemudahan prosedur penelitian	93
IV.30	Skor penilaian variabel prosedur penelitian	94
IV.31	Prosentase frekwensi penilaian variabel prosedur penelitian	94
IV.32	Tingkat kesederhanaan prosedur pengabdian	95
IV.33	Tingkat kemudahan prosedur pengabdian	96

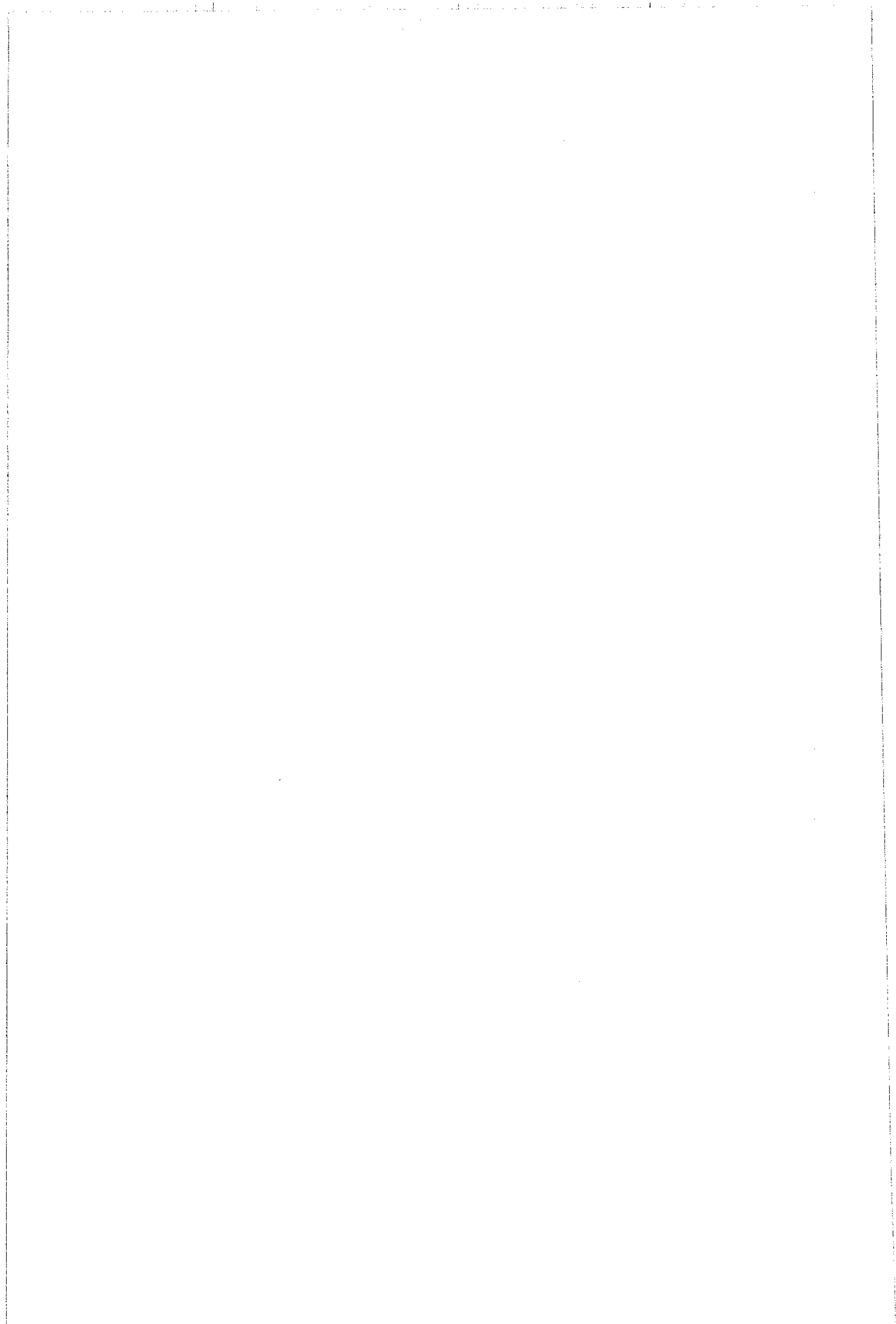


IV.34	Kategori skor penilaian variabel prosedur pengabdian	97
IV.35	Prosentase frekwensi penilaian variabel prosedur pengabdian	97
IV.36	Kategori skor penilaian variabel prosedur dalam dharma penelitian dan pengabdian	98
IV.37	Prosentase frekwensi penilaian variabel prosedur penelitian dan pengabdian	98
IV.38	Tingkat besarnya minat dalam melaksanakan penelitian	99
IV.39	Tingkat penghargaan dalam melaksanakan penelitian	100
IV.40	Kategori Skor penilaian variabel motivasi dosen dalam dharma penelitian	101
IV.41	Prosentase frekwensi penilaian variabel motivasi dosen dalam dharma penelitian	101
IV.42	Tingkat besarnya minat dalam melaksanakan dharma pengabdian	102
IV.43	Tingkat penghargaan dalam melaksanakan pengabdian	102
IV.44	Kategori Skor penilaian variabel motivasi dosen dalam dharma pengabdian	103
IV.45	Prosentase frekwensi penilaian variabel motivasi dosen dalam dharma pengabdian	104
IV.46	Kategori Skor penilaian variabel motivasi dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian	105
IV.47	Prosentase frekwensi penilaian variabel motivasi dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian	105
IV.48	Korelasi antara tingkat keterbukaan dengan tingkat kuantitas dalam dharma penelitian	106
IV.49	Korelasi antara ketepatan waktu dengan tingkat kualitas dalam dharma penelitian	107
IV.50	Korelasi antara tingkat keterbukaan dengan tingkat kualitas dalam dharma pengabdian	109
IV.51	Korelasi antara ketepatan waktu dengan tingkat tingkat kerjasama dalam dharma pengabdian	110

IV.52	Korelasi antara tingkat komunikasi dan tingkat kinerja dalam dharma penelitian	111
IV.53	Korelasi antara tingkat komunikasi dan tingkat kinerja dalam dharma pengabdian	112
IV.54	Korelasi antara tingkat komunikasi dan tingkat kinerja dalam dharma penelitian dan pengabdian	114
IV.55	Korelasi antara tingkat kesederhanaan dengan tingkat kuantitas dalam dharma penelitian	116
IV.56	Korelasi antara tingkat kemudahan dengan tingkat kualitas dalam dharma penelitian	117
IV.57	Korelasi antara tingkat kesederhanaan dengan tingkat kuantitas dalam dharma pengabdian	118
IV.58	Korelasi antara tingkat kemudahan dengan tingkat kualitas dalam dharma pengabdian	119
IV.59	Korelasi antara tingkat prosedur dan tingkat kinerja dalam dharma penelitian	120
IV.60	Korelasi antara tingkat prosedur dan tingkat kinerja dalam dharma pengabdian	121
IV.61	Korelasi antara tingkat prosedur dan tingkat kinerja dalam dharma penelitian dan pengabdian	123
IV.62	Korelasi antara tingkat besarnya minat dengan tingkat kualitas dalam dharma penelitian	125
IV.63	Korelasi antara tingkat penghargaan dengan tingkat kuantitas dalam dharma penelitian	126
IV.64	Korelasi antara tingkat besarnya minat dengan tingkat kerjasama dalam dharma pengabdian	127
IV.65	Korelasi antara tingkat penghargaan dengan tingkat kualitas dalam dharma pengabdian	128
IV.66	Korelasi tingkat motivasi dan tingkat kinerja dalam dharma penelitian.	129



IV.67	Korelasi tingkat motivasi dan tingkat kinerja dalam dharma pengabdian.	130
IV.68	Korelasi tingkat motivasi dan tingkat kinerja dalam dharma penelitian dan pengabdian.	132
IV.69	Korelasi tingkat komunikasi dan kinerja dosen dalam dharma penelitian	137
IV.70	Korelasi tingkat komunikasi dan tingkat kinerja dosen dalam dharma pengabdian	138
IV.71	Korelasi tingkat komunikasi dan tingkat kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian	140
IV.72	Korelasi prosedur dan tingkat kinerja dosen dalam dharma penelitian	141
IV.73	Korelasi tingkat kinerja dosen dan prosedur dalam dharma pengabdian	142
IV.74	Korelasi prosedur dan tingkat kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian	144
IV.75	Korelasi motivasi dan tingkat kinerja dosen dalam dharma penelitian	145
IV.76	Korelasi motivasi dan tingkat kinerja dosen dalam dharma pengabdian	146
IV.77	Korelasi motivasi dan tingkat kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian	147
IV.78	Korelasi ganda antara variabel komunikasi, prosedur dan motivasi dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian	149
IV.79	Korelasi ganda antara variabel komunikasi, prosedur dan motivasi dengan variabel kinerja dosen dalam dharma pengabdian	150
IV.80	Korelasi ganda antara variabel komunikasi, prosedur dan motivasi dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian	151



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor		Halaman
1.	Hasil frekwensi	173
2.	Tabel Kerja.....	184
3.	Hasil Uji Reliabilitas.....	193
4.	Hasil Uji Normalitas.....	202
5.	Hasil Uji Validitas.....	203
6.	Hasil Uji Tau Kendall's.....	206
7.	Hasil korelasi.....	217
8.	Hasil Uji Analisis Regresi	222
9.	Hasil Crosstabs.....	226

B A B I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Universitas Diponegoro adalah salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia dalam menyelenggarakan pendidikan tinggi berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945 dengan tujuan umum meningkatkan kualitas peserta didik sebagai manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa , berbudi pekerti luhur , berkepribadian, berdisiplin, bekerja keras, tangguh, bertanggung jawab, mandiri, cerdas, trampil, sehat jasmani dan rohani, cinta tanah air, bersemangat kebangsaan, bertanggung jawab terhadap kemasyarakatan, percaya diri sendiri serta bersikap kritis dan analitis dan berperilaku inovatif, kreatif dan produktif sehingga mampu menjadi manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama – sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsanya.

Sebagai dasar orientasi dan prioritas dalam pengembangan “ Tri Dharma Perguruan Tinggi “ yakni Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, Universitas Diponegoro menggunakan konsep Pola Ilmiah Pokok yang sekaligus merupakan jatidiri yaitu pengembangan Lingkungan Wilayah Pantai (*Coastal Region Eco Development*).

Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Diponegoro mengambil langkah – langkah strategis yakni dalam waktu sepuluh tahun

mendatang seluruh dosen disiapkan kemampuannya untuk menghadapi persaingan global sesuai kepakarannya, dan menjadi motor pengembangan teknologi diproyeksikan sebanyak 85 % dosen lulus S2 dan 15 % doctor. Untuk staf administrasi ditingkatkan kualitasnya melalui studi lanjut, penataran – penataran, pelatihan berjenjang sehingga mereka mampu berkomunikasi secara global, menangani sistem informasi dengan teknologi maju, dan adaptif terhadap perubahan – perubahan teknologi dan manajemen. Dalam lima tahun yang akan datang seluruh tenaga administrasi yang berkompeten diproyeksikan mampu menggunakan komputer, internet, e- mail dan 40 % diantaranya mampu berbahasa inggris. Untuk mencapai tujuan tersebut direncanakan langkah sebagai berikut : satu, Perencanaan untuk mengikuti studi lanjut dan pengembangan karier bagi dosen sehingga mencapai derajat keilmuan tertinggi; dua, Perencanaan pengembangan kemampuan dosen dalam mengajar, meneliti dan pengabdian kepada masyarakat; tiga, Peningkatan staf administrasi dengan mengikuti studi lanjut dan diklat penjenjangan / teknis dengan mendasarkan pada jenjang karier masing – masing , sehingga kenaikan pangkat dan pengisian jabatan struktural dapat berjalan lancar; empat, Perencanaan peningkatan kemampuan dosen dan tenaga administrasi untuk melakukan komunikasi global dengan teknologi berbasis komputer.

Dalam bidang penelitian Universitas Diponegoro melakukan strategi pengembangan yakni : satu, peningkatan penelitian dengan prioritas tinggi pada penelitian – penelitian dasar , penelitian – penelitian yang mempunyai

dampak strategis bagi pengembangan bidang pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat, penelitian – penelitian terapan yang mempunyai dampak strategi pada pembangunan; dua, Pendirian dan Pengembangan pusat – pusat Ipteks; tiga, Peningkatan keterkaitan penelitian dengan pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat; empat, Pengembangan sistem informasi penelitian dan upaya penyebaran hasil – hasil penelitian dengan memanfaatkan teknologi berbasis komputer. Sedangkan langkah strategis dalam pengembangan bidang pengabdian kepada masyarakat antara lain: satu, Mengembangkan dialog yang konstruktif dengan pemerintah, masyarakat, dunia usaha dan organisasi sosial kemasyarakatan untuk memahami permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat; dua, Menerapkan ipteks tepat guna sehingga mampu berperan aktif dalam pembangunan nasional; tiga, Mengembangkan Wilayah Binaan; empat, Memanfaatkan hasil – hasil penelitian dan pengembangan teknologi

Dalam rangka mewujudkan Universitas Diponegoro sebagai Badan Hukum Milik Negara maka Universitas Diponegoro harus mempunyai kemampuan menyelenggarakan pendidikan tinggi yang efisien dan berkualitas memenuhi standar minimum kelayakan finansial, melaksanakan pengelolaan perguruan tinggi berdasarkan prinsip ekonomis dan akuntabilitas.

Efisien dan berkualitas tersebut dinilai dari : kehematan dalam penggunaan sumberdaya dalam proses untuk mencapai tujuan; antara visi – misi - tujuan dan sasaran dengan aspirasi semua pihak yang berkepentingan dan keperluan nyata masyarakat harus relevansi ; tanggung jawab dalam

pelaksanaan kegiatan dan penggunaan sumberdaya secara legal, tepat sasaran sesuai dengan tujuan awal aplikasinya; kemampuan memilih proses untuk mencapai hasil dan dampak yang optimal; derajat kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan tujuan yang dinyatakan; derajat kepuasan dan motivasi yang meliputi sivitas akademika dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya untuk tujuan kelembagaan ; kemampuan mempertahankan kualitas yang baik; kemampuan mengadaptasi dan kemampuan untuk merespon perubahan lingkungan. Sedangkan yang dimaksud kelayakan finansial dinilai dari kemampuan untuk membiayai perguruan tinggi secara berkelanjutan dengan mempertahankan efisiensi dan kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi. Sehingga dalam rangka mewujudkan Universitas Diponegoro sebagai Badan Hukum Milik Negara ini maka dituntut kinerja yang benar – benar berkualitas. Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat dianggap sebagai sumber dana bagi Universitas Diponegoro sehingga diharapkan Lembaga ini dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

Sumber daya Manusia di Universitas Diponegoro terdiri dari tenaga edukatif (dosen) yang berjumlah 1585 orang dan staf administrasi berjumlah 852 orang. Sebagai pelaksana perwujudan Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah para dosen di Lingkungan Universitas Diponegoro . Sedangkan staf administrasi sebagai tenaga pendukung dalam bidang administrasi.

Dharma Perguruan Tinggi yang pertama adalah Pendidikan , yang dilaksanakan oleh Fakultas – Fakultas, sedangkan dharma kedua dan ketiga adalah Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat .

Lembaga yang mengkoordinir kegiatan Penelitian adalah Lembaga Penelitian sedangkan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dikoordinir oleh Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat.

Berdasarkan PP no. 60 tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi maka Lembaga di lingkungan Universitas Diponegoro ada dua Lembaga yaitu Lembaga Penelitian dan Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat :

1. Lembaga Penelitian .

Lembaga Penelitian merupakan unsur pelaksana akademik , yang bertugas mengkoordinir, memantau dan menilai pelaksanaan kegiatan penelitian yang diselenggarakan oleh Pusat Penelitian.

Di Lembaga ini terdiri dari Kepala dan Sekretaris Penelitian , dibantu oleh 7 (tujuh) Kepala Pusat Penelitian yaitu Lingkungan Hidup, Kependudukan, Sumber Daya Alam dan Energi, Kajian Pembangunan, Sosial Budaya, Pengembangan Teknologi Kesehatan, dan Gender /Pusat Studi Wanita, disamping itu ada 4 Unit kegiatan yaitu : Pusat Kajian Kebumihan, Pusat Studi Pariwisata, Pusat Studi Agri Bisnis dan Agro Industri , dan Pusat Studi Pesisir dan Laut Tropis serta didukung oleh staf administrasi yang di pimpin oleh Kepala Tata Usaha dan empat Kepala Sub. Bagian.

Setiap Puslit tersebut diatas dipimpin oleh seorang Kepala yang dianggap mampu dan ahli dibidang kegiatan yang sesuai dengan Pusat yang dipimpinnya , dan dibantu seorang Sekretaris serta beberapa anggota Peneliti yang terdiri dari para staf pengajar di Lingkungan Universitas

Diponegoro yang telah dianggap ahli dan profesional dalam bidangnya.

Dengan dukungan inilah Lembaga Penelitian dapat melaksanakan tugas

– tugasnya sebagai Pusat penelitian.

Adapun perkembangan kegiatan yang telah dilaksanakan mulai tahun 1997/1998 s/d tahun 2001 adalah sebagai berikut :

Tabel I.1

Perkembangan kegiatan Lembaga Penelitian tahun 1997/1998 – 2001.

No	Sumber Dana	Tahun									
		1997/1998		1998/1999		1999/2000		2000		2001	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1.	Dik Rutin	120	55,8	120	58,8	-	-	75	59	75	38,07
2.	Dosen Muda/ Kajian wanita	47	21,9	60	29,4	27	54	2	1,57	87	44,16
3.	Hibah Bersaing	5	2,3	8	3,92	10	20	4	3,15	8	4,06
4.	Penelitian Dasar	1	0,46	2	1	3	6	2	1,57	2	1,02
5.	URGE	4	1,9	2	1	1	2	12	9,45	0	
6.	ARMP	3	1,4	1	1	1	2	1	1	1	1
7.	RUT	1	0,46	2	1	5	10	3	2,36	4	2,03
8.	Kerja sama	15	6,97	9	4,41	3	6	28	22,05	20	10,15
9.	Post Doqtor (DRK Undip)	19	8,83	-	-	-	-	-		-	-
	Jumlah	215	100	204	100	50	100	127	100	197	100

Sumber : Lampiran Laporan Dies Natalis 44 Undip 2001

Dari tabel tersebut diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 1997/1998 kegiatan yang prosentasenya terbesar adalah kegiatan Penelitian dengan dibiayai DIK Rutin yaitu sebesar 55,8 %. Tahun 1998/ 1999 , prosentase terbesar juga pada kegiatan penelitian yang dibiayai Dik Rutin yakni 58,8 % . Pada tahun 2000 prosentase terbesar juga pada kegiatan Penelitian yang dibiayai Dik Rutin yaitu 59 % . Sedangkan pada tahun 2001 prosentasi yang terbesar pada kegiatan penelitian Dosen Muda / Kajian wanita yakni 44,16 %.

Sedangkan prosentasinya rata – rata selalu kecil adalah penelitian Hibah Bersaing, Penelitian Dasar , URGE, ARMP dan RUT.

Tabel I.2

Perkembangan Jumlah Dosen yang melaksanakan Penelitian mulai tahun 1997/1998 – 2001

No	Sumber Dana	Tahun				
		1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000	2001
		Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah
1.	Dik Rutin	527	530	-	225	216
2.	Dosen Muda/ Kajian wanita	129	141	76	6	236
3.	Hibah Bersaing	21	37	37	12	31
4.	Penelitian Dasar	2	6	5	4	6
5.	URGE	4	2	7	32	0
6.	ARMP	4	14	15	9	12
7.	RUT	10	5	15	4	3
8.	Kerja sama	25	144	15	124	113
9.	Post Doqtor (DRK Undip)	19	0	0	0	0
	Jumlah	741	879	170	416	617

Sumber : Lampiran Laporan Dies Natalis 44 Undip 2001

Apabila dilihat dari tabel I.2 bahwa pada tahun 2001 jumlah dosen yang melaksanakan penelitian ada 617 orang (39 %) dari jumlah dosen yang ada di Universitas Diponegoro.

Pada penelitian Hibah Bersaing dosen yang terlibat hanya 31 orang (1,95%), Penelitian Dasar dosen yang terlibat 6 orang (0,37 %), ARMP dosen yang terlibat 12 orang (0,75 %), RUT dosen yang terlibat ada 3 orang (0,18 %), sedangkan URGE dan Post Doctor tidak ada yang terlibat yang berarti bahwa penelitian tersebut tidak dilaksanakan .

Didalam Penelitian Dasar bertujuan untuk melakukan pembinaan penelitian yang mengarahkan peneliti untuk mendapatkan modal saintifik yang mungkin

tidak berdampak ekonomis dalam jangka pendek . Modal saintifik ini diharapkan dapat dikembangkan oleh peneliti penelitian dasar tersebut atau oleh peneliti lain dalam penelitian terapan yang berdampak ekonomis. Dari program ini dosen yang bersangkutan diharapkan dapat meningkatkan budaya meneliti , meningkatkan kualitas kemampuan dalam melakukan kegiatan penelitian mandiri dan dapat meneruskan kemampuan untuk mengikuti kegiatan penelitian yang lebih kompetitif. Demikian pula pada Penelitian Hibah Bersaing adalah sebagai upaya untuk meningkatkan kegiatan dan mutu penelitian di perguruan tinggi , dikembangkan model penelitian yang bersifat kompetitif dan mandiri. Penelitian ini dilaksanakan sebagai salah satu model penelitian kompetitif multi tahun yang terdapat dalam kelompok penelitian mandiri yang lebih diarahkan untuk menciptakan inovasi dan pengembangan ipteks melalui bimbingan mahasiswa dalam penyelesaian tugas akhir pada jenjang S1, S2, atau S3.

Apabila dilihat diantara tujuan dari penelitian- penelitian yang mendapat prosentasi kecil, maka dapat dikatakan bahwa dalam penyusunan proposal penelitian tersebut mempunyai tingkat kesukaran yang lebih tinggi apabila dibandingkan dengan tingkat kesukaran dalam penyusunan penelitian Dik Rutin atau Dosen Muda.

Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang Dosen apabila menyusun proposal tersebut, harus mempunyai motivasi berprestasi (n- Ach) serta mempunyai kemampuan Berbahasa Inggris .

Apabila dilihat dari kenyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa Dosen di Universitas Diponegoro yang mempunyai motivasi berprestasi sangat kecil yang artinya bahwa kurangnya semangat para dosen dalam menghadapi tantangan untuk maju ke depan khususnya dalam pengusulan penelitian jenis Penelitian dasar , Hibah Bersaing, URGE, ARMP dan RUT .

Tabel I.3

Perkembangan Trend kegiatan Lembaga Penelitian tahun 1997/1998 – 2001

No.	Tahun	Jumlah Kegiatan	Trend
1	1997/1998	215	5,11 %
2.	1998/1999	204	
3.	1999/2000	50	75,49 %
4.	2000	127	60,629 %
5.	2001	197	35,5 %

Keterangan : Data diolah

Data tabel I.3 dapat dilihat bahwa kegiatan dari tahun 1997/1998 sampai dengan tahun 1998/1999 mengalami penurunan 5,11 % ; dari tahun 1998/1999 sampai dengan tahun 1999/2000 mengalami penurunan 75,49 % ; dari tahun 1999/2000 sampai tahun 2000 mengalami kenaikan 60,629 % sedangkan tahun 2000 sampai tahun 2001 mengalami kenaikan 35,5 %. Apabila dibandingkan jumlah kegiatan pada tahun 1997/1998 dengan jumlah kegiatan tahun 2001 maka terjadi penurunan 8,3 %.

2. Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat

Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat merupakan unsur pelaksana akademik, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, dan ikut mengusahakan sumber daya , serta mengendalikan administrasi sumber daya yang diperlukan.

Di Lembaga ini terdiri dari Ketua dan Sekretaris Pengabdian , dibantu oleh 4 Kepala Pusat yaitu : Pusat Pengembangan Wilayah, Pusat Penerapan dan Pengembangan Teknologi, Pusat Pengembangan Kewirausahaan dan Pusat Pengelolaan dan Pengembangan KKN serta didukung staf administrasi yang di pimpin oleh Kepala Tata Usaha dan empat Kepala sub. Bagian.

Di Pusat Penerapan dan Pengembangan Teknologi dipimpin oleh seorang Kepala dengan tingkat pendidikan S1 dengan keahlian arsitektur . Di Pusat ini tidak mempunyai anggota personalia (Tim ahli). Sedangkan Pusat Pengembangan Wilayah dipimpin oleh seorang Kepala dengan tingkat pendidikan S3 dengan bidang keahlian Fisika. Pusat Pengembangan Kewirausahaan dipimpin oleh seorang Kepala dengan tingkat pendidikan Administrasi Niaga , Pusat Pengelolaan dan Pengembangan KKN dipimpin oleh seorang Kepala dengan tingkat pendidikan S2 dan dibantu 1 orang sebagai sekretaris, 1 orang sebagai Kepala Bidang Umum dan Operasional dan 1 orang sebagai Kepala Bidang Evaluasi dan Pengembangan. Pusat ini setiap tahunnya mengelola pelaksanaan Kuliah Kerja Nyata Mahasiswa.

Adapun kegiatan yang telah dilaksanakan mulai tahun 1997 /1998 s/d tahun 2001 adalah sebagai berikut :

Tabel I.4

Perkembangan kegiatan Lembaga Pengabdian tahun 1997/1998 – 2001.

No	Kegiatan	Tahun									
		1997/1998		1998/1999		1999/2000		2000		2001	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1.	Penerapan Ipteks	22	52,3	9	19,5	18	43,9	12	44,4	7	28
2.	Vucer	3	7,14	9	19,5	14	34,2	7	26	6	24
3.	Pengembangan Budaya Kewirausahaan	-	-	2	4,34	6	14,6	3	11,11	7	28
4.	Semi Que	-	-	6	13	-	-	2	7,4	-	-
5.	Pengabdian Dana Rutin	10	24	10	22	-	-	-	-	-	-
6.	Kerjama	6	14,3	9	19,5	2	5	2	7,4	2	8
7.	Kuliah Kerja Nyata	1	2,4	1	2,2	1	2,44	1	3,7	2	8
8.	UJI	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4
9.	Vucer Multi Tahun	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Jumlah	42	100	46	100	41	100	27	100	25	100

Sumber : Lampiran Laporan Dies Natalis 44 Undip 2001

Dari tabel I.4. dapat dilihat bahwa pada tahun 1997/1998 prosentase kegiatan yang tertinggi adalah pada kegiatan penerapan Ipteks yaitu sebesar 52,3 %. Pada tahun 1998/1999 prosentase yang tertinggi pada kegiatan pengabdian Rutin yaitu sebesar 22 %, pada tahun 1999/2000 prosentase tertinggi pada kegiatan penerapan Ipteks yaitu sebesar 43,9 % , pada tahun 2000 prosentase tertinggi pada kegiatan penerepan Ipteks yakni 44,4 % sedangkan pada tahun 2001 prosentase tertinggi pada kegiatan Penerapan Ipteks dan Pengembangan budaya kewirausahaan yakni sama – sama 28 %.

Pengabdian yang mempunyai prosentase kecil rata – rata pada program Vucer Multi Tahun, Semi Que dan Uji.

Tabel I.5

Perkembangan Jumlah Dosen yang melaksanakan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat mulai tahun 1997/1998 – 2001

No	Sumber Dana	Tahun				
		1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000	2001
		Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah
1.	Penerapan Iptek	109	35	70	34	35
2.	Vucer	11	36	56	31	30
3.	Pengembangan Budaya Kewirausahaan	-	7	26	7	35
4.	Semi Que	-	26	-	13	-
5.	Pengabdian Dana Rutin	400	400	-	-	-
6.	Kerjasama	129	144	30	19	35
8.	UJI	-	-	-	-	5
9.	Vucer Multi Tahun	-	-	-	-	-
	Jumlah	649	648	182	104	140

Sumber : Lampiran Laporan Dies Natalis 44 Undip 2001

Pada tahun 2001 jumlah dosen yang terlibat dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ada 140 orang (8,8 %) dari jumlah dosen yang ada. Sedangkan untuk program Semi Que dan Vucer Multi Tahun tidak ada dosen yang terlibat yang berarti bahwa kegiatan pada program tersebut tidak dilaksanakan. ini disebabkan karena usulan dari para dosen tidak ada yang diterima / disetujui.

Dalam penyusunan proposal program – program tersebut memang menuntut motivasi dari para dosen. Misal dalam penyusunan program Semi Que seorang dosen harus mampu berbahasa Inggris karena dalam penyusunan proposal tersebut dalam bahasa Inggris.

Dapat dikatakan bahwa kasus di Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat sama dengan di Lembaga Penelitian yakni makin tinggi tingkat kesukaran dalam penyusunan proposal maka para dosen yang mengusulkan proposal tersebut prosentasinya makin kecil.

Tabel I.6

Perkembangan Trend kegiatan Lembaga Pengabdian pada tahun 1997/1998 – 2001.

No.	Tahun	Jumlah Kegiatan	Trend
1	1997/1998	42	
2.	1998/1999	46	8,69 %
3.	1999/2000	41	10,86 %
4.	2000	27	34,14 %
5.	2001	25	7,4 %

Keterangan :Data diolah

Dari data tabel 6. dapat dilihat bahwa kegiatan dari tahun 1997/1998 sampai dengan tahun 1998/1999 mengalami kenaikan 8,69 % ; dari tahun 1998/1999 sampai dengan tahun 1999/2000 mengalami penurunan 10,86 % ; dari tahun 1999/2000 sampai tahun 2000 mengalami penurunan 34,14 % sedangkan tahun 2000 sampai tahun 2001 mengalami penurunan 7,4 %. Apabila dibandingkan jumlah kegiatan pada tahun 1997/1998 dengan jumlah kegiatan tahun 2001 maka terjadi penurunan 40,47 %.

Kegiatan yang dilakukan Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat adalah untuk mengkoordinir Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat di berbagai Fakultas,acapkali mendapat sorotan dari staf pengajar

dari berbagai Fakultas yang ada di lingkungan Universitas Diponegoro. Persoalan yang acapkali dikeluhkan adalah keterlambatan informasi / komunikasi yang terlambat mengenai batas akhir pengajuan proposal yang diterima oleh staf pengajar di tingkat Jurusan maupun Program Studi, sehingga waktu yang ada untuk menyiapkan proposal penelitian atau pengabdian kepada masyarakat relatif pendek.

Kondisi tersebut sangat memprihatinkan , karena adanya keterlambatan informasi akan berakibat pada ketimpangan jumlah usulan penelitian yang diajukan oleh berbagai fakultas, di tambah lagi dengan adanya mekanisme yang telah ditetapkan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian yang dirasakan terlalu panjang (berbelit – belit).

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang dan pengamatan yang telah dilakukan di lapangan teridentifikasi beberapa hal dibawah ini :

1. Jumlah kegiatan penelitian pada tahun 2001 apabila dibandingkan dengan kegiatan penelitian tahun 1997/1998 maka terjadi penurunan.
2. Jumlah kegiatan pengabdian kepada masyarakat menurun
3. Rendah nya kegiatan Penelitian Program Penelitian Dasar, Hibah Bersaing , URGE , ARMP dan RUT
4. Rendahnya kegiatan pengabdian Program Vucer Multi Tahun, Uji dan Semi Que.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas maka dalam penelitian ini perlu dirumuskan permasalahan secara jelas sebagai berikut : Apakah rendahnya kinerja Dosen Universitas Diponegoro dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dipengaruhi oleh komunikasi, prosedur dan motivasi.

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran kinerja Universitas Diponegoro dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- b. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi, prosedur , motivasi dengan kinerja Dosen Universitas Diponegoro dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

D. Kegunaan Penelitian

- ◇ Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti sendiri dalam pengembangan ilmu administrasi publik khususnya yang menyangkut masalah kinerja .
- ◇ Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada Universitas Diponegoro dalam upaya meningkatkan kinerja Dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- ◇ Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pembaca untuk mengetahui lebih lanjut mengenai gambaran kinerja Universitas Diponegoro dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori / Pengkajian Teoritis

A.1. Teori – teori yang mendasari Penelitian

Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Robins, 1996:4)

Organisasi dibangun untuk mencapai tujuan yang hanya dapat diwujudkan melalui usaha yang melibatkan banyak individu. Organisasi pada hakekatnya adalah sekelompok orang yang memiliki ketergantungan satu dengan lainnya, yang secara bersama-sama memfokuskan usaha mereka untuk mencapai tujuan tertentu atau menyelesaikan tugas tertentu.

Pendekatan yang digunakan untuk mengorganisasi sumber daya manusia ditentukan oleh : satu, sifat pekerjaan yang digunakan untuk mewujudkan tujuan organisasi; dua, lingkungan bisnis yang dihadapi oleh organisasi (Mulyadi dan Johny Setyawan, 1999:122)

Menurut Gibson (dalam Hardjito,1995:5) bahwa “Organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui tindakan individu secara terpisah”.

Manusia atau individu merupakan anggota dari suatu organisasi dan akan memperoleh hasil yang lebih besar daripada dikerjakan sendiri , karena anggota lain dalam organisasi ikut berperan dalam mencapai hasil tersebut.

Menurut Scott (dalam F.Faules, 2000:63) menyatakan bahwa “ satu – satunya cara yang bermakna untuk mempelajari organisasi.... adalah sebagai suatu sistem “.

Jadi menurut Scott bahwa bagian – bagian penting organisasi sebagai suatu sistem adalah individu dan kepribadian setiap orang dalam organisasi; struktur formal; pola interaksi yang informal; pola status dan peranan yang menimbulkan pengharapan – pengharapan; dan lingkungan fisik pekerjaan. Bagian – bagian inilah yang merupakan konfigurasi yang disebut sistem organisasi. Semua bagian itu saling berhubungan dan berinteraksi antara satu dengan yang lainnya. Setiap bagian dihubungkan kebagian – bagian lainnya dan proses penghubung utama adalah komunikasi.

Menurut Fisher (dalam F. Faules, 2000:64) bahwa “teori sistem adalah seperangkat prinsip yang terorganisasikan secara longgar dan sangat abstrak , yang berfungsi mengarahkan pikiran kita namun terikat pada berbagai penafsiran“.

Jadi jelasnya , interdependensi menunjukkan bahwa terdapat suatu kesaling tergantungan diantara komponen – komponen atau satuan – satuan suatu sistem. Suatu perubahan pada suatu komponen membawa perubahan setiap komponen lainnya.

Suatu sistem mungkin merupakan suatu supra sistem bagi sistem – sistem lain didalamnya, juga merupakan suatu sistem bagi suatu sistem yang lebih besar. Analisis sistematik komunikasi menyangkut subsistem, sistem, dan

suprasistem, dan masing – masing menyajikan suatu tingkat analisis yang berbeda.

Bila terdapat tingkat – tingkat analisis yang berbeda (misalnya individu, kelompok, organisasi, masyarakat) ,satu- satunya cara kita untuk banyak mengetahui bagaimana tingkat – tingkat ini berkaitan, yakni bagaimana suatu tingkat berinteraksi dengan suatu tingkat lainnya.

Menurut Scott (dalam F. Faules ,2000:67)mengatakan bahwa “Organisasi terdiri dari bagian – bagian yang berkomunikasi antara yang satu dengan yang lainnya, menerima pesan – pesan dari dunia luar, dan menyimpan informasi. Fungsi komunikasi bagian – bagian ini sekaligus merupakan konfigurasi yang menggambarkan sistem secara keseluruhan”.

Menurut Swanson dan Gradous (dalam F.Faules,2000:134)menjelaskan bahwa “ Dalam sistem berapapun ukurannya , semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya “.

Jadi , karena kesalingbergantungan ini, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan.

Seiring dengan persiapan mewujudkan Universitas Diponegoro sebagai Badan Hukum Milik Negara (BHMN) , maka dituntut untuk meningkatkan kinerja dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Semakin baik kinerja dosen maka akan semakin baik pula kesiapan Undip dalam rangka menyongsong Undip sebagai BHMN.

Optimalisasi kinerja tentunya tidak mudah dicapai karena sangat banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja tersebut. Sehubungan hal tersebut dalam penelitian ini penulis mencoba akan menganalisis pengaruh komunikasi, prosedur, motivasi terhadap kinerja dosen Universitas Diponegoro dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Bill Gore (dalam F.Faules,2000:69) bahwa” untuk menyelesaikan pekerjaan (kinerja) sangat perlu untuk komunikasi dari satu orang ke orang lainnya,tanpa kewenangan tetap melainkan kepemimpinan yang berkembang, sejalan dengan berlalunya waktu dan yang berfluktuasi dengan problem tertentu yang memerlukan paling banyak perhatian, dan fungsi yang diorganisasikan lewat komitmen yang dibuat secara pribadi –bukan lewat diskripsi kerja dan bagan organisasi”.

Jadi menurut Bill Gore bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan (kinerja) sangat dipengaruhi oleh komunikasi, kepemimpinan dan fungsi organisasi.

Sementara menurut Robbins (1996:5) bahwa “ada hubungan yang positif antara komunikasi efektif (mencakup faktor seperti kepercayaan yang dianut, kecermatan yang dirasakan, hasrat akan interaksi, kemauan menerima dari manajemen puncak, dan persyaratan informasi keatas) dengan produktivitas kerja (kinerja)”.

Jadi menurut Robbins bahwa komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja .

Menurut Handoko (1996: 296) bahwa kinerja bukanlah variabel yang berdiri sendiri tetapi keberadaannya dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu:a.Kejelasan peran; b. Laju perubahan; c. penggunaan standar sasaran; d.teknik komunikasi yang digunakan organisasi; e. frekuensi dan intensitas komunikasi; f.kemampuan masing – masing anggota; g. kepemimpinan yang diterapkan; h.kondisi biografikal anggota; i. Dan faktor eksternal yang berada diluar diri manusia maupun organisasi.

Jadi menurut Handoko bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh komunikasi saja tetapi masih banyak faktor – faktor lain yang mempengaruhi seperti kejelasan peran, laju perubahan, kepemimpinan, kondisi dan faktor eksternal.

Jadi persamaan pendapat Bill Gore, Robbins dan Handoko bahwa kinerja dipengaruhi oleh komunikasi. Untuk Bill Gore selain komunikasi, kinerja juga dipengaruhi oleh kepemimpinan dan fungsi organisasi. Sedangkan menurut Handoko disamping komunikasi, kinerja juga dipengaruhi oleh kejelasan peran, laju perubahan, kepemimpinan, kondisi dan faktor eksternal.

Menurut Lazzaro (1986:3) bahwa bidang sistem dan prosedur merupakan bagian integral dari pekerjaan (kinerja) setiap manajer”.

Jadi yang dimaksud Lazzaro bahwa setiap orang yang mengawasi, membimbing, atau mengurus kegiatan dari bawahan mempunyai pertanggung jawaban yang sejalan dengan pekerjaan (kinerja) nya bagi sistem dan prosedur yang dipergunakannya bersama – sama dengan bawahannya.

Menurut Lazarro (1986:4) bahwa untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi maka dilaksanakan : perancangan kembali produk, re-orientasi; dan penyempurnaan bidang struktur organisasi, serta sistem dan prosedur yang bersangkutan dengan produksi, manajemen kepegawaian, manajemen perbekalan, manajemen keuangan dan proses membuat program – program aktivitas .

Jadi menurut Lazzaro, bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh prosedur melainkan dapat juga dengan re-orientasi, penyempurnaan manajemen kepegawaian dan penyempurnaan manajemen keuangan.

Sementara itu Robbins (1996:218) menyatakan bahwa “ kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antar kemampuan dan motivasi, jika ada yang tidak memadai , kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif. Kecerdasan dan ketrampilan (yang digolongkan dalam label kemampuan) haruslah dipertimbangkan selain motivasi”.

Didalam teori Robbins tersebut juga ditambahkan kesempatan untuk berkinerja , yang diartikan sebagai tingkat – tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari absennya rintangan – rintangan yang mengendalikan seorang karyawan, adapun rintangan yang mengendalikan kinerja berupa : lingkungan kerja yang kurang mendukung, peralatan, bahan, suplai yang kurang memadai, rekan sekerja, prosedur yang kurang mendukung.

Jadi menurut Robbins kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi , prosedur dan kesempatan, baik kemampuan itu atas dasar kecerdasan maupun ketrampilan, namun ia tidak membahas fungsi – fungsi lain yang mempengaruhi kinerja.

Kemudian oleh Stonner et.al (1996:134) disampaikan bahwa “disamping motivasi, penting juga faktor –faktor lain seperti kemampuan , sumber daya, dan kondisi tempat kerja dalam melaksanakan pekerjaan tersebut”.

Seorang dosen mungkin mempunyai motivasi kerja yang cukup tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya, tetapi pada motivasi ini harus ditambahkan kemampuan ilmiah, seperti menganalisa suatu pekerjaan yang perlu pemikiran, mengoperasionalkan perangkat komputer, kemudian fasilitas kerja yang memadai

seperti mesin ketik, komputer dan fasilitas lain, selain itu kondisi seperti dapat menghubungi atasan dengan mudah juga harus kondusif.

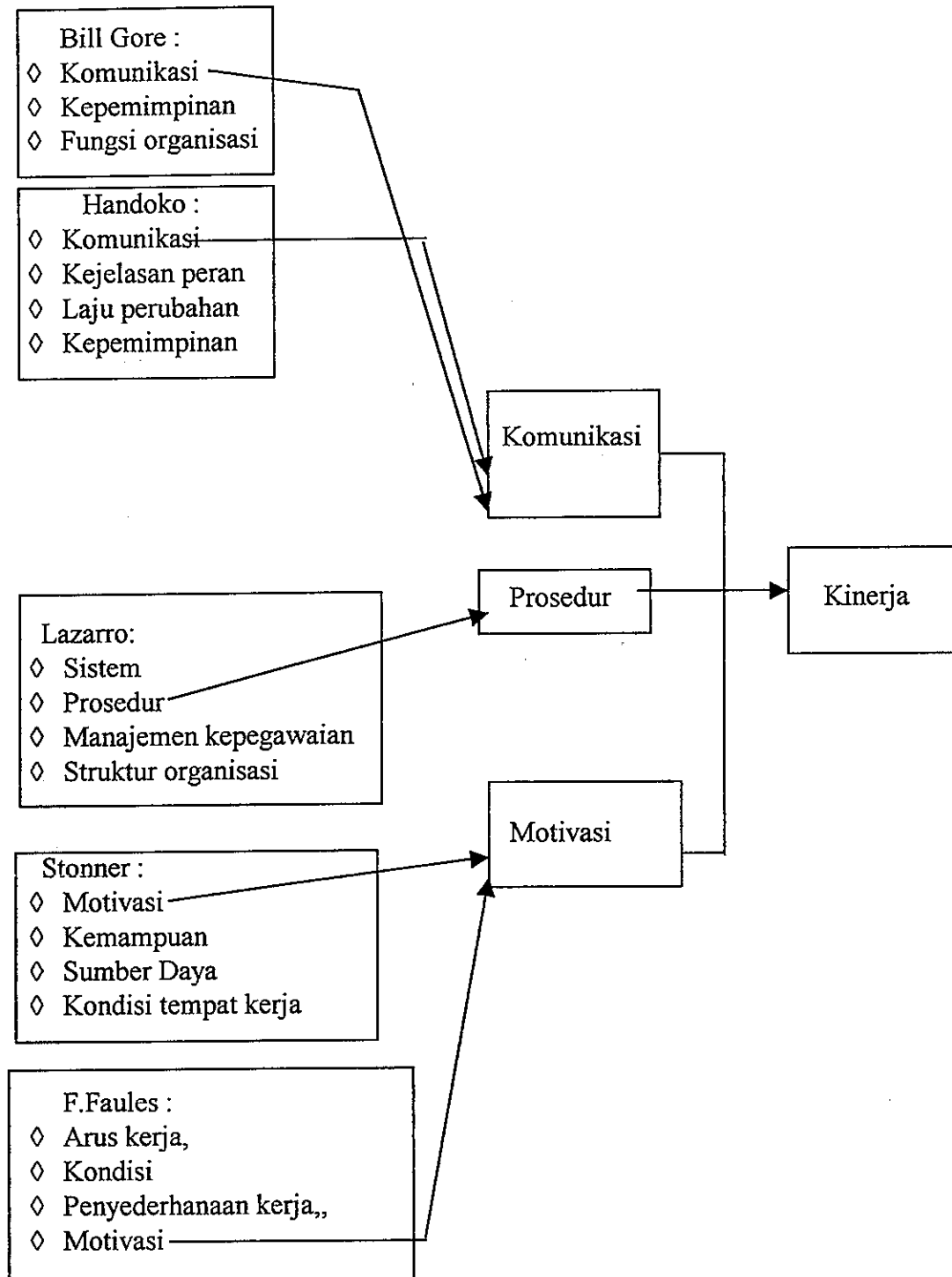
Dari teori Stonner terlihat jelas bahwa selain motivasi, kemampuan, sumber daya dan kondisi tempat kerja juga mempengaruhi kinerja.

Dari berbagai teori diatas penulis berkesimpulan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh: prosedur, komunikasi, kepemimpinan, kemampuan, motivasi, ketrampilan dan kecerdasan, kondisi kantor, kejelasan peran.

Sehubungan dengan banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja seorang dosen, maka penulis membatasinya pada tiga faktor yang kami anggap dominan mempengaruhi kinerja seorang dosen antara lain : adalah komunikasi, prosedur yang diterapkan di Undip, selain itu juga dipengaruhi oleh motivasi para dosen di Lingkungan Undip.

Dengan demikian dalam penelitian ini penulis akan menganalisis besarnya pengaruh komunikasi, prosedur dan motivasi terhadap kinerja dosen di Universitas Diponegoro dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Untuk lebih jelasnya teori – teori yang mendasari penelitian ini kami gambarkan sebagai berikut :



A.2. Konsep – konsep Penelitian.

A.2.1. Kinerja

A.2.1.1 Konsep Kinerja

Menurut Flippo (1993:13) : menyatakan bahwa “ Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh para pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang – orang tertentu”.

Flippo menjelaskan bahwa kinerja suatu organisasi itu dicapai menurut kriteria tertentu , oleh orang tertentu dan dinilai oleh orang tertentu.

Menurut Ruky (2001 :14) menyatakan bahwa :” kinerja merupakan pengalih bahasaan dari bahasa inggris “*performance* “yang diartikan oleh Bernadin dan Rusell (Ruky,2001:15) bahwa “ *Performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period* “ (Kinerja adalah catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Dalam definisi tersebut terlihat dengan jelas bahwa mereka menekankan pengertian prestasi hasil atau hal yang keluar sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Selanjutnya untuk memperjelas mengenai kinerja instansi pemerintah dinegara Indonesia ini, maka pemerintah mengeluarkan Inpres RI Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah , yang dalam pelaksanaannya ditindaklanjuti dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara nomor 589 / IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam keputusan tersebut dijelaskan bahwa kinerja adalah “Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja dimaksud dipertanggungjawabkan kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban”.

Dari berbagai definisi kinerja diatas maka penulis menyimpulkan bahwa definisi konsep kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh dosen dalam pelaksanaan kegiatan penelitian program Penelitian Dasar, Hibah Bersaing dan Pengabdian kepada masyarakat program Vucer Multi Tahun dan UJI selama kurun waktu tertentu.

A.2.1.2 Pengukuran Kinerja

Menurut Simamora (1997:485) : “Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode telaah, tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut”.

Ada tiga alasan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja:

- a. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan yaitu memfokuskan aktivitas kearah tertentu daripada lainnya.
- b. Sasaran yang telah diterima maka orang cenderung mengerahkan upaya secara proposional terhadap kesulitan
- c. Sasaran yang sukar akan membuahkan kekuatan dibandingkan sasaran yang ringan.

Simamora (1997:418 –419) mengungkapkan ada tiga dasar perilaku yang hendaknya dimasukkan dalam penilaian kinerja agar organisasi berfungsi secara efektif yaitu :

1. Memikat dan menahan sejumlah orang kedalam organisasi dalam jangka waktu tertentu. Organisasi harus meminimalkan perputaran karyawan, ketidakhadiran dan keterlambatan
2. Penyelesaian tugas yang terandalkan. Tolok ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja pastilah tercapai.
3. Perilaku – perilaku inovatif dan spontan yaitu :
 - a. Kerjasama, tingkat terhadapnya individu meminta bantuan dari rekan – rekan sejawatnya dan membantu mereka mencapai tujuan.
 - b. Tindakan protektif terhadapnya karyawan akan menghilangkan ancaman terhadap organisasi .
 - c. Gagasan konstruktif, tingkat terhadapnya karyawan akan memberikan sumbangan gagasan konstruktif dan kreatif untuk memperbaiki organisasi.

- d. Pelatihan diri, tingkat terhadapnya karyawan akan terikat dalam program pelatihan diri untuk membantu organisasi mengisi kebutuhannya akan tenaga yang terlatih secara lebih baik.
- e. Sikap – sikap yang menguntungkan, tingkat terhadapnya karyawan berjuang mengembangkan sikap yang menguntungkan tentang organisasi diantara mereka sendiri , pelanggan, dan masyarakat umum.

John Bermadim (1993: 106) mengemukakan 6 (enam) kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja :

- a. Kualitas
- b. Tingkat hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan – tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- c. Kuantitas
- d. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah – istilah seperti dolar, jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- e. Ketepatan waktu.
- f. Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil out put serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- g. Efektifitas
- h. Tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga , uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya.
- i. Kemandirian
- j. Tingkat seseorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghadapi hasil yang merugikan.
- k. Hubungan Interpersonal.
- l. Tingkat seseorang karyawan / pegawai mengemukakan perasaan harga diri, jasa baik, dan kerjasama antara rekan kerja dalam unit kerjanya.

Dan kualitas ini diperlukan jika para pemimpin ingin mengembangkan secara efektif pengetahuan, keahlian dan kemampuannya dalam mengimplimentasikan sebuah visi.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas maka penelitian ini dalam mengukur sejauhmana kinerja dosen, dengan menggunakan indikator antara lain:

1. Tingkat kerjasama dalam melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian
2. Tingkat kreatifitas dalam menyusun proposal penelitian dan pengabdian
3. Tingkat kuantitas dalam menyusun proposal program Penelitian Dasar, Hibah Bersaing, Vucer Multi Tahun , Uji.
- 4 Tingkat kualitas dalam menyusun proposal program Penelitian Dasar, Hibah Bersaing, Vucer Multi Tahun , Uji.

A.2.2. Komunikasi

A2.2.1. Konsep Komunikasi

Untuk memperjelas dalam memahami tentang komunikasi terlebih dahulu kita ketahui definisi komunikasi itu sendiri.

Menurut Devito (dalam Uchjana Effendy,1999:5) komunikasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau lebih , yakni kegiatan menyampaikan dan menerima pesan, yang mendapat distorsi

dari gangguan – gangguan , dalam suatu konteks , yang menimbulkan efek dan kesempatan untuk arus balik.

Sementara itu menurut Lasswell (dalam Uchjana Effendy,1999:10) komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu.

Jadi menurut Lasswell komunikasi adalah proses penyampaian pesan antara komunikator kepada komunikan dengan melalui perantara media dan dapat menimbulkan efek dari si penerima pesan.

Menurut Gerarld R. Miller (dalam Mulyana,2001:62) komunikasi terjadi ketika sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima.

Jadi menurut Gerarld R. Miller bahwa komunikasi terjadi apabila pesan yang diterima itu dapat mempengaruhi perilaku si penerima pesa tersebut.

Menurut Raymond S.Ross (dalam Mulyana, 2001:62) komunikasi adalah suatu proses menyortir , memilih dan mengirimkan simbol – simbol sedemikian rupa sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respons dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan komunikator.

Jadi menurut Raymond S. Ross bahwa komunikasi adalah suatu proses mengirimkan pesan sehingga pendengar dapat merespon pesan yang sesuai dengan maksud komunikator.

Menurut Schramm (1997:6) bahwa komunikasi adalah proses saling berbagi atau menggunakan informasi secara bersama , dan bertalian antara para peserta dalam proses informasi”.

Jadi menurut Schramm bahwa proses azas dalam komunikasi adalah penggunaan bersama. Pengertian ini lebih tepat untuk melukiskan suatu proses komunikasi daripada kata – kata mengirim atau menerima. Karena, penggunaan bersama tidak berarti bahwa seseorang melakukan sesuatu atau memberi pada seseorang yang lain. Penggunaan bersama berarti suatu hal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih bersama – sama , suatu hal dimana mereka berpartisipasi artinya berinteraksi dengan fihak – fihak lain dalam buah pikiran, perasaan atau kegiatan tertentu. Jadi saling berbagi atau menggunakan sesuatu hal yang sama secara bersama.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi komunikasi adalah penyampaian informasi tentang jadwal pengusulan kegiatan penelitian dan pengabdian dengan tujuan untuk mempengaruhi para dosen agar berminat untuk menyusun proposal penelitian program Penelitian dasar, Hibah Bersaing dan pengabdian kepada masyarakat program Vucer multi tahun dan UJI.

A2.2.2. Pengukuran komunikasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, maka penulis berusaha memaparkan dan mengkaji komunikasi

Menurut Devito (dalam Uchjana Effendy,1999:5) bahwa kegiatan komunikasi meliputi komponen – komponen konteks,sumber,penerima, pesan, saluran, gangguan, proses penyampaian atau proses encoding, penerimaan atau proses decoding, arus balik dan efek.

Menurut D. Cartwright (dalam Schramm , 1997 : 127) bahwa komunikasi massa akan lebih berhasil jika terpenuhi tiga syarat : satu,Jika diberikan petunjuk- petunjuk khusus mengenai alur tindakan yang tepat guna memecahkan masalah serta untuk mencapai hasil yang diinginkan; dua, jika alur tindakan ditentukan waktu pelaksanaannya yang tepat; tiga ,jika pihak yang diajak berkomunikasi ditempatkan dalam situasi tertentu yang meminta keputusan darinya guna menempuh alur tindakan yang dianjurkan . Kalau pihak tersebut tidak berada dalam situasi yang dimaksud, maka setidaknya – tidaknya ia harus tahu ; apabila berada dalam situasi tersebut.

Menurut Lasswell (dalam Uchjana Effendy,1999:10) unsur – unsur yang meliputi komunikasi adalah komunikator, pesan,media, komunikan dan efek.

Komunikasi kebawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan: satu, informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan; dua, informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan; tiga, informasi mengenai kebijakan dan praktik – praktik organisasi; empat, informasi mengenai kinerja pegawai ; dan lima, informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas.

Komunikasi keatas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah ketingkat yang lebih tinggi. Komunikasi ketas penting karena : satu, aliran informasi ketasa memberi informasi berharga untuk pembuatan keputusan oleh mereka yang mengarahkan organisasi dan mengawasi kegiatan orang – orang lainnya; dua, komunikasi keatas memberitahukan kepada penyelia kapan bawahan mereka siap menerima informasi dari mereka dan seberapa baik bawahan menerima apa yang dikatakan kepada mereka; tiga, komunikasi keatas memungkinkan bahkan mendorong omelan dan keluhan muncul kepermukaan sehingga penyelia tahu apa yang mengganggu mereka yang paling dekat dengan operasi – operasi sebenarnya; empat, komunikasi keatas menumbuhkan apresiasi dan loyalitas kepada organisasi dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan serta

saran – saran mengenai operasi organisasi; lima, komunikasi ketas mengizinkan penyelia untuk menentukan apakah bawahan memahami apa yang diharapkan dari aliran informasi kebawah; enam, komunikasi ketas membantu pegawai mengatasi masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dengan pekerjaan mereka dan dengan organisasi tersebut.

Menurut Planty dan Mchaver (dalam F.Faules,2000:193) bahwa program komunikasi keatas yang efektif : harus direncanakan,berlangsung secara kesinambungan, menggunakan saluran yang rutin,menitik beratkan kepekaan dan penerimaan dalam pemasukan gagasan dari tingkat yang lebih rendah,mencakup mendengarkan secara obyektif,mencakup tindakan untuk menanggapi masalah, menggunakan berbagai media dan metode untuk meningkatkan aliran informasi.

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi diantara rekan – rekan sejawat dalam unit kerjasama. Tujuan komunikasi horisontala : satu, untuk mengkoordinasikan penugasan kerja;dua, berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan; tiga,untuk memecahkan masalah; empat,untuk memperoleh pemahaman bersama; lima, untuk mendamaikan, berunding, dan menengahi perbedaan; enam,untuk menumbuhkan dukungan antar pesona.

Menurut Sintesa Jablin (dalam F. Faules, 2000 :205) tentang komunikasi atasan – bawahan memperkenalkan sembilan kategori masalah: satu, pola interaksi;dua,keterbukaan; tiga,distorsi ketas; empat,

pengaruh ke atas; lima, jarak informasi – semantic ; enam, atasan efektif versus atasan tidak efektif; tujuh, sifat – sifat pribadi; delapan, umpan balik; sembilan, pengaruh variable – variable organisasi sistemik pada kualitas komunikasi atasan bawahan.

Menurut Richard Chuseman (dalam Uchjana Effendy, 1999:130) bahwa agar komunikasi efektif harus memenuhi persyaratan sebagai berikut : satu, pesan dapat dimengerti; dua, pada saat keputusan diambil , karyawan percaya bahwa komunikasi yang dilancarkan cocok dengan tujuan organisasi; tiga, komunikasi cocok dengan kepentingan pribadi karyawan; empat, secara mental dan fisik, karyawan mampu melaksanakannya.

Untuk menetapkan sesuatu sarana yang tepat dalam komunikasi, maka ada tujuh factor utama yang dikemukakan oleh Mills dan Standingford (dalam Liang Gie: 2000: 65) antara lain :

a. Kecepatan

Faktor ini dapat menentukan apakah komunikasi akan dilakukan dengan surat biasa , surat kilat atau telegram.

b. Kecermatan

Faktor ini untuk menentukan apakah angka – angka itu dikirim secara tertulis atau disampaikan melalui telepon.

c. Keselamatan

Factor ini dapat menentukan apakah sebaiknya diantarkan atau diposkan.

d. Kerahasiaan

Faktor ini dapat menentukan apakah warta dikirim melalui teleks atau dengan pos tercatat.

e. Warkat

Faktor ini dapat menentukan apakah perlu dengan surat atau cukup komunikasi lisan saja.

f. Kesan

Faktor ini dapat menentukan apakah cukup dengan stensilan atau perlu dicetak secara megah.

g. Biaya

Semua unsur biaya harus dipertimbangkan dalam pemilihan sesuatu sarana komunikasi.

Ketujuh faktor ini tidak dapat secara mutlak dikatakan yang satu lebih penting daripada yang lainnya. Masing – masing faktor harus diperhatikan dan dinilai untuk sesuatu keperluan , sarana, dan system komunikasi.

Aspek – aspek untuk meninjau efektivitas komunikasi antar pribadi adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan , yaitu keinginan untuk terbuka serta mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara
2. Dukungan, mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya dengan tepukan atau sekedar mengangguk – anggukkan kepala

3. Keepositifan, maksudnya jika seseorang mempunyai perasaan negatif kepada orang lain dan dikomunikasikan kepada orang lain lagi, maka akan terjadi mata rantai perasaan negatif kepada orang tersebut, akibatnya komunikasi akan terganggu. Sebaliknya jika dalam suatu organisasi dihidupkan komunikasi hal – hal yang positif, maka akan banyak memunculkan perasaan yang positif dalam organisasi.
4. Kesamaan , karena kenyataannya tidak ada manusia yang sama, sekalipun kembar, maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi dalam suasana kesamaan. Dengan cara ini diharapkan terdapat pengenalan dan terucapkan sehingga terjadi rasa saling hormat dan saling menghargai.

Berdasarkan berbagai teori diatas tentang komunikasi maka penulis mencoba menganalisis indikator komunikasi yang digunakan antara lain:

1. Tingkat kekhususan
2. Tingkat kecepatan
3. Tingkat kejelasan
4. Tingkat keterbukaan

A.2.3. Prosedur

A2.3.1. Konsep Prosedur

Menurut Stoner (1986: 18), prosedur adalah merupakan “program yang telah teruji untuk menyempurnakan metode kerja untuk mendapatkan suatu cara yang lebih baik, mendapatkan suatu pekerjaan yang lebih baik, dengan lebih sedikit usaha atau waktu”.

Jadi menurut Stoner yang disebut prosedur adalah suatu metode kerja yang dilaksanakan, dengan tujuan untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang lebih baik dengan lebih sedikit usaha dan waktu.

Menurut Soedjadi (1995:15) mendefinisikan prosedur sebagai suatu pola atau cara – cara pelaksanaan tugas yang seefisien mungkin atas suatu tugas dengan mengingat segi – segi tujuan, tenaga kerja, biaya, fasilitas , peralatan, uang dsb.

Jadi menurut Soedjadi prosedur adalah cara – cara bagaimana kerjasama itu harus dilaksanakan sehingga tujuan dapat tercapai dengan seefisien –efisiennya.

Menurut Moenir (2000:105) prosedur adalah merupakan dwitunggal yang merupakan tak terpisahkan karena satu sama lain saling melengkapi. Sistem merupakan kerangka mekanisme organisasi. Dan prosedur rincian dinamikannya mekanisme sistem. Dengan demikian tanpa sistem prosedur tidak ada landasan berpijak untuk berkiprah dan tanpa prosedur suatu mekanisme sistem tidak akan dapat berjalan. Dan hubungan keduanya saling mempengaruhi.

Jadi menurut Moenir prosedur dapat diterjemahkan sebagai tata cara yang berlaku dalam suatu organisasi , yang mempunyai kedudukan sangat penting sebab sah atau tidaknya perbuatan dalam kaitan organisasi ditentukan oleh tingkah laku prosedur.

Berdasarkan definisi – definisi diatas maka prosedur adalah mekanisme kegiatan yang telah ditetapkan oleh Universitas Diponegoro yang harus ditempuh oleh para dosen dalam melaksanakan dharma penelitian program Penelitian dasar, Hibah Bersaing dan pengabdian kepada masyarakat program Vucer Multi Tahun dan UJI.

A2.3.2. Pengukuran Prosedur

Menurut Lazarro (1986:5) bahwa sistem dan prosedur dapat dibagi kedalam dua kategori yaitu untuk karyawan pabrik (*blue collar*) dan karyawan kantor (*white collar*).

Blue –collar systems and procedures ialah sistem dan prosedur yang ditandai dengan adanya pabrik, bengkel, halaman pemeliharaan, proyek bangunan, prosedur yang dipergunakan dalam pemabrikan, konstruksi, pemeliharaan dan pembuatan barang – barang dan pengerjaan parts dan bahan – bahan yang digunakan. Sedangkan *White-collar systems and prosedur* ialah sitem dan prosedur yang ditandai dengan adanya manajemen administrative, dalam arti luas. Termasuk didalamnya ialah prosedur yang biasanya dikenal sebagai pekerjaan perkantoran, seperti misalnya pengerjaan kertas-kertas, penyimpanan

catatan-catatan pembukuan , perencanaan penjadwalan kerja, pembuatan draft dll.

Ada beberapa jenis usaha yang harus dipertimbangkan dalam hubungan dengan bidang lingkup kegiatan sistem dan prosedur antara lain : satu, Merencanakan sistem prosedur bagi proses – proses kerja yang baru untuk dilaksanakan dalam hal ini disebut perencanaan prosedur; dua, Menyiapkan prosedur tertulis untuk pertama kali bagi proses – proses kerja yang dilaksanakan; tiga, menyiapkan , menerbitkan dan memelihara buku – buku pedoman sitem dan prosedur; empat,Membahas, menganalisa dan menyempurnakan sistem dan prosedur ; lima, Menetapkan dan menjalankan pengawasan sistem dan prosedur;enam,menciptakan kesadaran di kalangan pegawai kebutuhan bagi pemecahan yang terus – menerus dan menyeluruh , kekurangan di bidang sistem dan prosedur, baik yang telah diketahui, yang disangka, maupun yang telah diperhitungkan; tujuh, Meningkatkan kemampuan para manajer dan pengawas guna mengenal dan menyesuaikan masalah – masalah mereka dibidang sistem dan prosedur.

Bermacan ukuran dan alat yang dipergunakan untuk mencapai tingkat pengertian tentang jenis dan luas usaha yang dijalankan dalam penciptaan, pengawasan dan perbaikan sistem dan prosedur dan telah menjelaskan serta menegaskan tanggung jawab usaha – usaha dibidang ini diantaranya adalah : pertama ,Dokumen yang menerangkan program organisasi yang menyeluruh bagi pengawasan dan perbaikan sistem dan

prosedur; kedua, penterjemahan program organisasi kedalam program – program bagian yang lebih definit, menjadi lebih khusus terutama mengenai tanggungjawabnya; ketiga, pertemuan – pertemuan orientasi dan diskusi – diskusi kelompok mengenai apa yang harus dikatakan oleh dokumen agar mengarah pada saling pengertian dan kesepakatan; keempat, melihat apakah semua diskripsi pekerjaan yang ditulis yang berisi refernsi – referensi khusus pada tanggung jawab sistem dan prosedur dilampirkan pada tiap pekerjaan yang dilaksanakan

Kesempurnaan pendekatan konseptual terhadap sistem dan prosedur dalam setiap organisasi/ perusahaan hampir secara langsung berimbangan dengan tingkat dalam mana kesempurnaan tersebut mencakup prinsip – prinsip fundamental seperti : satu, Pertimbangan – pertimbangan mengenai sistem dan prosedur merupakan suatu bagian yang esensial dari pada semua proses manajemen; dua, Pengeterapan pertimbangan mengenai sitem dan prosedur pada proses manajemen tersebut harus bersifat dinamis; tiga, Kebijakan, bidang lingkup, tujuan dan pertanggungjawaban program sistem dan prosedur dari organisasi harus secara jelas dipersiapkan dalam bentuk tertulis; empat, Semua tingkat manajemen dan semua pegawai harus diberikan melalui dokumen program atau cara lain, mengenai apakah tanggung jawab mereka masing – masing dibiidang sistem dan prosedur; lima, Kewajiban dan pertanggungjawaban bagi tercapainya tujuan daripada sistem dan prosedur harus diletakkan segaris dengan para eksekutif dan pengawas;

enam, Tanggungjawab bagi aspek – aspek teknis daripada program system dan prosedur mungkin dapat diletakkan secara tepat bersamaan dengan staf ahli sistem dan prosedur apabila secara ekonomis memungkinkan dipergunakannya tenaga – tenaga ahli ; tujuh, Penyempurnaan sistem dan prosedur melalui penyerdahaan, modernisasi, atau standardisasi, seharusnya tidak dilihat sebagai suatu kampanye memulai dan mengakhiri, penyempurnaan tersebut merupakan fungsi yang kontinu dan bersifat repetitive yang dapat mendatangkan hasil – hasil yang menguntungkan dalam jumlah yang besar, hanya dengan beberapa dari hasil – hasil ini bersifat menakjubkan.

Menurut Lazarro (1986:161) bahwa sistem dan prosedur yang efektif harus memenuhi persyaratan yang berlaku sebagai berikut :

1. Prosedur harus dirancang untuk memajukan pencapaian tujuan organisasi dengan cara efektif
2. Prosedur berjalan dalam rangka dasar struktur organisasi
3. Prosedur menyajikan metode memadai untuk pengawasan sehingga tercapai pelaksanaan kerja secara maksimum dengan pengeluaran tenaga dan uang secara minimum
4. Tata kerja yang dijadikan prosedur menunjukkan pelaksanaan kerja dalam urutan – urutan yang masuk akal
5. Prosedur merupakan sarana bagi koordinasi yang efektif antara satu bagian dengan yang lain.
6. Semua fungsi yang diperlukan telah ditetapkan

7. Kekuasaan yang perlu untuk melaksanakan pertanggungjawaban telah diberikan
8. Mengadakan perubahan – perubahan untuk memajukan keefektifan.

Menurut Moekijat (1975:77) prosedur perkantoran yang baik adalah : satu, Mengakibatkan pekerjaan kantor menjadi lebih lancar; dua, Memberikan pengawasan yang lebih baik mengenai apa yang dilakukan dan bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan; tiga, Mengakibatkan penghematan – penghematan dalam biaya- biaya tetap dan tambahan; empat, Mengakibatkan koordinasi yang lebih baik diantara bagian – bagian yang berlainan; lima, Membantu dalam pegawai – pegawai baru.

Prinsip – prinsip prosedur perkantoran antara lain : satu, Sederhana sehingga memudahkan dalam pengawasan; dua, Spesialisasi; tiga, Pencegahan daripada penulisan, gerakan atau kegiatan yang tidak perlu; empat, Berusaha mendapatkan aliran pekerjaan yang sebaik – baiknya dan mencegah adanya rintangan – rintangan; lima, Mencegah kekembaran (duplikasi) pekerjaan (terutama formulir – formulir); enam, hendaknya ada pengecualian – pengecualian yang seminimumnya terhadap peraturan; tujuh, Cegah pemeriksaan yang tidak perlu; Delapan, Prosedur hendaknya fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kondisi – kondisi yang berubah; sembilan, Pembagian tugas – tugas yang tepat ; sepuluh, Prosedur perkantoran hendaknya memberikan pengawasan yang terus – menerus terhadap pekerjaan yang

dilakukan,sebelas, Penggunaan mesin – mesin kantor yang sebaik – baiknya; duabelas,Gunakan urutan pelaksanaan – pelaksanaan pekerjaan sebaik – baiknya; tigabelas, tiap pekerjaan yang diselesaik harus memajukan pekerjaan dengan memperhatikan tujuan; empatbelas, pekerjaan tata Usaha harus diselenggarakan sampai yang seminimumnya; Lima belas, Pergunakan sebaik – baiknya prinsip pengecualian.

Berdasarkan teori – teori tentang prosedur dan faktor – faktor yang mempengaruhi prosedur maka penulis mengambil indikator yang paling sesuai dengan keadaan di Universitas Diponegoro adalah :

- 1.Tingkat kesederhanaan
- 2.Tingkat kejelasan
- 3.Tingkat kemudahan
4. Tingkat kecepatan .

A.2.4. Motivasi

A2.4.1. Konsep Motivasi

Menurut Westerman (1997; 123) motivasi adalah serangkaian proses yang memberi semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkannya kepada pencapaian beberapa tujuan, atau secara lebih singkat yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang harus dikerjakan secara suka rela dengan baik.

Jadi menurut Westerman semangat untuk mendorong melakukan sesuatu itu berasal dari orang lain .

Menurut Reksohadiprojo (1991;256) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan .

Dengan demikian bahwa motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran . Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang nampak. Jadi menurut Reksohadiprojo bahwa tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut ,dan kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Menurut Robbins (1997;198)menyatakan bahwa “ motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan yang individual.

Dari Robbins dapat diketahui bahwa motivasi merupakan upaya yang ada dalam diri seseorang dalam memenuhi kebutuhannya guna mencapai tujuan organisasi.

Dari definisi – definisi tersebut diatas maka dapat diartikan bahwa motivasi adalah dorongan atau minat yang berasal dari diri para dosen dan orang lain untuk menyusun proposal penelitian program Penelitian Dasar , Hibah Bersaing dan Pengabdian kepada Masyarakat program Vucer Multi Tahun dan UJI.

A2.4.2. Pengukuran Motivasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, maka penulis berusaha untuk mengkaji berbagai teori tentang motivasi.

Menurut Maslow (dalam Stonner, 1996;139) dinyatakan bahwa didalam diri manusia ada suatu jenjang hierarki kelima kebutuhan sebagai berikut :

1. Faali (*Fisiologis*) , rasa lapar, haus, pakaian , rumah, seks dan kebutuhan ragawi.
2. Keamanan , keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, kasih sayang , rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Penghargaan, mencakup rasa hormat internal, harga diri, otonomi, prestasi dan factor hormat external misalnya status pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensial dan pemenuhan diri

Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat disusun dalam bentuk hirarki. Tiap kebutuhan tidak akan timbul apabila kebutuhan yang lebih rendah tingkatnya belum terpenuhi. Jadi bila akan memotivasi seseorang , menurut Maslow perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan – kebutuhan diatas tingkat itu. Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai order tinggi dan rendah yaitu kebutuhan faali dan keamanan sebagai order rendah sedangkan kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri merupakan kebutuhan order tinggi.

Teori kebutuhan Mc. Clelland (Stoner et.al,1996;142) mengemukakan bahwa motivasi seseorang pada dasarnya ditentukan oleh tiga macam kebutuhan, yaitu :

a. Kebutuhan berprestasi, (n-Ach)

Kebutuhan pegawai akan prestasi yaitu dorongan untuk memperoleh dan mengungguli prestasi dari rekan kerja sehubungan dengan seperangkat standart pekerjaan yang telah ditentukan pencapaian hasilnya secara maksimal.

b. Kebutuhan berafiliasi (n Aff)

Kebutuhan akan afiliasi yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib. Kebutuhan yang bersifat *human relation* yaitu kebutuhan social yang menekankan pada persahabatan, termasuk penghargaan, penghormatan cinta kasih. Pegawai yang mempunyai afiliasi tinggi mempunyai keinginan yang kuat dalam membina persahabatan secara erat saling menerima kasih sayang. Dari rekan lain secara terus menerus.

c. Kebutuhan terhadap kekuasaan (n Pow)

Kebutuhan ini sangat logis dimana dalam organisasi akan terdapat hierarki, saling pengaruh mempengaruhi dalam kehidupan kerja yang melahirkan akan sekelompok penguasa maupun kelompok yang dikuasai, pada kelompok masing – masing seorang pegawai akan mempunyai tingkat kebutuhan kekuasaan. Pegawai yang mempunyai tingkat kekuasaan tinggi akan cenderung memilih situasi

dimana mereka akan dapat memperoleh dan mempertahankan kendali untuk mempengaruhi orang lain.

Teori ini berusaha menjelaskan tingkah laku individu yang berorientasi pada prestasi, dimana seseorang memiliki kebutuhan akan keberhasilan yang tinggi yaitu pekerjaan yang akan dilakukan tersebut cukup memberi tantangan atau tidak. Ciri dari orang yang memiliki *need for achievement* yang tinggi adalah kesediaan dari orang yang bersangkutan dalam memikul tanggung jawab, berani mengambil resiko, kesediaan mencari informasi untuk mengukur kemajuannya, dan ingin memperoleh kepuasan dari apa yang telah dikerjakannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa factor yang mendorong manusia untuk bertindak atau berperilaku adalah karena adanya kebutuhan manusia yang bersifat fisik maupun non – fisik.

Berdasarkan berbagai teori tentang motivasi diatas, maka penulis mencoba untuk mengkaji dan menganalisis motivasi kerja dosen di Undip dengan menggunakan indikator antara lain:

1. Tingkat besarnya minat / kemauan untuk menyusun proposal
2. Tingkat semangat untuk berprestasi,
3. Tingkat kemampuan untuk menghadapi kesulitan,
4. Tingkat penghargaan.

B. Pembahasan Penelitian yang Relevan

1. Hasil penelitian Nafiudin, 2002 tentang Analisis karyawan pegawai di Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah dengan hasil diantaranya menyebutkan bahwa Hubungan motivasi dengan kinerja pegawai : hasil perhitungan koefisien korelasi (rank Kendall) adalah 0,249 , apabila dari uji signifikan nilai harga Z untuk hitung adalah 2,043 , harga tabel Z untuk tingkat kebenaran 5 % adalah 1,96 % maka dapat disimpulkan bahwa harga Z hitung lebih besar dari Z tabel (2,043 > 1,96) perhitungan korelasi rank kendall ini telah membuktikan bahwa ada hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian Rudjito, 2002, tentang pengaruh motivasi, hubungan tata kerja, komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secretariat Dewan Perwakilan rakyat daerah Propinsi Jawa Tengah dengan hasil antara lain : bahwa ada hubungan positif antara motivasi , hubungan tata kerja, komunikasi, kepemimpinan dengan kinerja pegawai secretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah.
3. Hasil penelitian Maulen Sinaga, 2001 tentang Pengaruh Fisik Lingkungan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota DPRD Jawa Tengah , dengan hasil diantaranya : bahwa variabel fisik Lingkungan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja DPRD Prop Jawa

Tengah. Hal ini mengandung pengertian bahwa secara bersama semakin baik fisik lingkungan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja akan semakin baik pula kinerja DPRD Prop. Jawa Tengah, sebaliknya semakin rendah kualitas fisik lingkungan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja akan diikuti kualitas kinerja anggota DPRD Prop. Jawa Tengah.

C. HIPOTESIS

Hipotesis Minor :

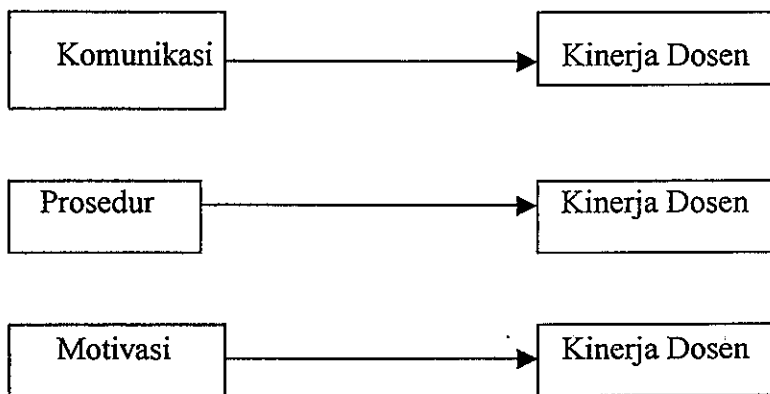
1. Ada hubungan positif dan signifikan antara komunikasi dengan peningkatan kinerja dosen di Undip dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
2. Ada hubungan positif dan signifikan antara prosedur dengan peningkatan kinerja dosen di Undip dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan peningkatan kinerja dosen di Undip dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Hipotesis Mayor

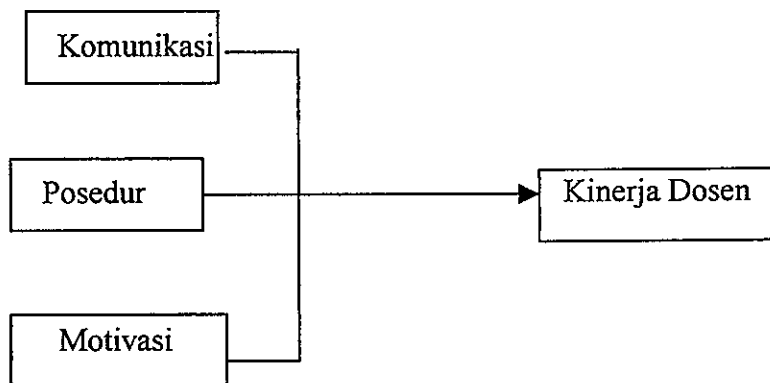
Ada hubungan positif dan signifikan antara komunikasi, prosedur dan motivasi terhadap peningkatan kinerja dosen Undip dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Adapun model dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis minor



b. Hipotesis mayor



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang menggunakan metode pendekatan analisa kuantitatif yang akan didukung dengan analisa deskriptif kualitatif . Pendekatan kuantitatif merupakan suatu pengukuran yang digunakan agar dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dalam angka – angka, meliputi pengolahan data , pengorganisasian data dan penemuan hasil. Metode kuantitatif dilaksanakan dengan mengkuantitatifkan data yang didapat dari responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disebar.

B. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada Lingkup komunikasi, prosedur dan motivasi terhadap Kinerja Dosen Undip mulai dari penyusunan proposal sampai dengan tingkat jumlah proposal kegiatan yang diterima oleh sumber dana dalam dharma Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat khususnya program Hibah Bersaing , Penelitian Dasar, UJI dan Vucer Multi Tahun

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lingkungan Fakultas Universitas Diponegoro Semarang yang terdiri dari Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi, Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik , Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Fakultas ISIP, Fakultas MIPA, Fakultas Peternakan dan Fakultas Sastra

D. Variable Penelitian/Fenomena yang diamati

D.1. Klasifikasi Variabel

Untuk mencapai tujuan penelitian ini kerangka penelitian yang akan dipergunakan adalah mengetahui ada tidaknya pengaruh antara komunikasi, prosedur dan motivasi terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Adapun variabel bebas dan variabel tergantung adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (independent) adalah komunikasi (X1) , prosedur (X2) dan motivasi (X3)
2. Variabel tergantung (dependent) dalam penelitian ini adalah kinerja dosen (Y)

D.2. Definisi Konseptual

Untuk menjaga agar didalam pembahasan permasalahan nanti tidak terjadi kekaburan makna karena kurang jelas batasan pengertian dari masing – masing variable yang hendak diteliti, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pendefinisian unsur – unsur variabel :

D.2.1 Variabel Kinerja (Y)

Adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh dosen dalam pelaksanaan kegiatan penelitian program Penelitian Dasar, Hibah Bersaing dan pengabdian kepada masyarakat program Vucer Multi Tahun , UJI selama kurun waktu tertentu .

D.2.2 Variabel Komunikasi (X1)

Adalah penyampaian informasi tentang jadwal pengusulan kegiatan penelitian dan pengabdian dengan tujuan untuk mempengaruhi para dosen agar berminat untuk menyusun proposal penelitian program Penelitian Dasar , Hibah Bersaing dan pengabdian kepada masyarakat program Vucer Multi tahun dan UJI.

D.2.3 Variabel Prosedur (X2)

Mekanisme kegiatan yang telah ditetapkan oleh Universitas Diponegoro yang harus ditempuh oleh para dosen dalam melaksanakan dharma penelitian program Penelitian dasar , Hibah Bersaing dan pengabdian kepada masyarakat program Vucer Multi tahun dan UJI.

D.2.4 Variabel Motivasi (X3)

Dorongan atau minat yang berasal dari diri para dosen dan orang lain untuk menyusun proposal penelitian program Penelitian dasar , Hibah Bersaing dan pengabdian kepada masyarakat program Vucer Multi tahun dan UJI.

D.3 . Definisi Operasional

Definisi operasional berkaitan dengan pengukuran yang harus dilakukan terhadap variabel – variabel :

D.3.1. Pengukuran Variabel Terikat :

Pengukuran terhadap variabel tidak bebas (terikat) yaitu :

- ◊ Tingkat kerjasama dalam melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian
- ◊ Tingkat kreatifitas dalam menyusun proposal penelitian dan pengabdian.
- ◊ Tingkat kuantitas dalam menyusun proposal program Penelitian Dasar, Hibah Bersaing, Vucer Multi Tahun (VMT), Uji
- ◊ Tingkat kualitas dalam menyusun proposal program Penelitian Dasar, Hibah Bersaing, VMT, Uji

D.3.2. Variabel bebas :

D.3.2.1. Komunikasi

Indikatornya adalah :

- ◊ Tingkat kekhususan (spesifik)
- ◊ Tingkat kecepatan
- ◊ Tingkat kejelasan
- ◊ Tingkat keterbukaan

D.3.3. 2. Prosedur

Indikatornya adalah :

- ◊ Tingkat kesederhanaan
- ◊ Tingkat kejelasan
- ◊ Tingkat kemudahan
- ◊ Tingkat kecepatan

D.3.3.4. Motivasi

- ◇ Tingkat besarnya minat/kemauan para dosen untuk menyusun proposal
- ◇ Tingkat semangat untuk berprestasi
- ◇ Tingkat kemampuan untuk menghadapi kesulitan
- ◇ Tingkat penghargaan.

E. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

- ◇ Data Primer : Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Diponegoro.
- ◇ Data Sekunder : Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung yang masih ada kaitannya dengan Kinerja Universitas Diponegoro dalam dharma Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat.

F. Instrumen Penelitian

Alat yang akan digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang nantinya akan memberi masukan yang dapat dipertanggung jawabkan sehingga mudah dianalisis sesuai dengan metode penelitian yang ditetapkan.

G. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

- Populasi dalam penelitian ini adalah Fakultas dilingkungan Universitas Diponegoro antara lain : Fakultas Teknik, Ekonnomi, Hukum, Kedokteran,

Peternakan, Sastra, Mipa , PIK, Kesehatan Masyarakat dan ISIP. Teknik pengambilan sampel dilakukan sebagai berikut :

1. Teknik pengambilan sampel bertujuan .

Sampel bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subyek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu

- ◇ Memilih tiga dari enam Fakultas Eksak yang aktif dan tidak aktif dalam menyusun proposal Penelitian Dasar dan Hibah Bersaing dan Pengabdian kepada masyarakat program Vucer Multi tahun dan Uji yakni Fakultas Mipa, PIK, dan Kesehatan Masyarakat.
- ◇ Memilih dua dari empat Fakultas Non Eksak yang aktif dan tidak aktif dalam menyusun proposal Penelitian Dasar dan Hibah Bersaing dan Pengabdian kepada masyarakat program Vucer Multi tahun dan Uji yakni Fakultas Sastra dan ISIP.

2. Jumlah dosen di Fakultas terpilih yakni Fakultas MIPA, PIK, Kesehatan Masyarakat, ISIP, dan Sastra yang tingkat pendidikannya S2 dan S3 sejumlah 301 orang dosen. Menurut Arikunto (1998:120) bahwa untuk sekedar pedoman maka apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10 –15 % , atau 20 – 25 % atau lebih. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengambil sampel : 20 % x 301 = 60 responden.

Untuk menghitung jumlah responden tiap-tiap fakultas peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel proporsi sbb. :

No.	Fakultas	Jumlah Dosen Tetap	Jumlah responden Jumlah dosen Fak.
			$\frac{\text{Jumlah dosen Fak.}}{\text{Jumlah total dosen}} \times 60$
1.	M I P A	73	15
2.	Kesehatan Masarakat	32	6
3.	PIK	97	19
4.	Sastra	43	9
5.	I S I P	56	11
	Jumlah total	301	60

Data diolah : Sumber : Laporan lampiran dies natalis undip tahun 2001

4. Sampel random dilakukan dengan cara undian.

H. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket yang ditujukan kepada subjek penelitian / responden . Dalam kuesioner ini terdapat beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden/ subjek yang menjadi sasaran kuesioner tersebut. Adapun dasar pertimbangan peneliti menggunakan kuesioner bagi subjek adalah seperti yang telah dijelaskan oleh Soetrisno Hadi (1995), sebab subjek adalah yang paling tahu tentang dirinya, dan semua hal yang dinyatakan oleh responden adalah benar / dipercaya dan interpretasi subjek adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

2. Dokumentasi

Sedangkan metode pengumpulan data dengan dokumentasi diarahkan untuk mendapatkan data dari dokumen yang ada di Universitas Diponegoro Semarang. Dokumen – dokumen tersebut berupa : Lampiran laporan Dies Natalis Undip, Laporan Tengah Tahunan, Laporan Tahunan, Laporan hasil Rapat Kerja Tahunan, Renstra Undip, Undip dalam Angka.

I. Teknik Analisa Data

Setelah data yang diperlukan dalam penelitian ini terkumpul , maka selanjutnya adalah pemrosesan dan analisis data dengan menggunakan langkah – langkah sebagai berikut :

◇ Proses Pengolahan Data

1. *Editing*

Proses tersebut merupakan langkah meneliti ulang kelengkapan dan kebenaran jawaban yang diperoleh dari responden yang didapatkan melalui pertanyaan atau kuesioner sehingga data sesuai dengan permasalahan.

2. *Coding*

Proses ini merupakan kegiatan dengan pemberian tanda atau symbol dalam setiap data yang diteliti.

3. *Tabulating.*

Merupakan langkah pengelompokan data sejenis dalam tabel frekuensi untuk mempermudah analisis.

4. *Scoring*.

Pemberian nilai atau bobot berupa angka atas semua jawaban responden guna memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis. Untuk menentukan skor ini peneliti memberikan penilaian atas jawaban responden dengan klasifikasi sebagai berikut : 1. Sangat baik; 2. Baik; 3. Cukup; 4. Kurang

Untuk jawaban butir pertanyaan yang bersifat *favorable* (baik) angka skor dari 4 sampai dengan 1 , sedangkan untuk pertanyaan yang bersifat *unfavorable* angka skor dari 1 sampai dengan 4.

Peningkatan demikian ini datanya disebut data ordinal.

◇ **Analisis Data**

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah disusun . Oleh karena penelitian ini mempunyai hipotesis , maka teknik analisis yang digunakan adalah pengujian hipotesis, yang dalam hal ini adalah hipotesis asosiatif yang akan diuji dengan statistik korelasi kendall, s Tau (r_s) untuk korelasi sederhana dan korelasi Konkordansi Kendall untuk korelasi berganda (secara bersama – sama / keseluruhan). Hal ini dilakukan dengan pertimbangan data penelitian merupakan data ordinal , maupun data rasio yang diordinalkan.

Alat analisa yang dipakai sebagai berikut :

a. Koefisien Korelasi Rank Kendall:

Korelasi ini digunakan untuk menunjukkan atau mengetahui apakah cukup kuat atau beralasan bagi kita untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antar dua variable.

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$\Gamma = \frac{\sum S}{\frac{1}{2} n (n-1)}$$

Apabila terdapat nilai pengamatan yang sama maka Γ memakai rumus

$$\Gamma = \frac{\sum S}{V \frac{1}{2} n (n-1) - T_x \cdot V \frac{1}{2} n (n-1) - T_y}$$

$$T_x = \frac{1}{2} \sum t (t-1)$$

$$T_y = \frac{1}{2} \sum t (t-1)$$

Keterangan :

Γ = Koefisien korelasi Tau Kendall

S = Jumlah banyaknya Rank yang lebih besar

n = Banyaknya pasangan data

R_{xi} = ranking dari variable X

R_{yi} = Ranking dari variable Y

t = Jumlah macam ranking yang berada dalam nilai pengamatan yang sama

Pengujian Hipotesis

Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0 : \Gamma = 0$; tidak ada hubungan antara variable bebas X_i dengan variable terikat Y

$H_a : \Gamma \neq 0$; ada hubungan antara variable bebas X_i dengan variable terikat Y .

Keterangan :

X_i adalah : X_1, X_2, X_3

X_1 : Kominikasi

X_2 : Prosedur

X_3 : Motivasi

Y : Kinerja dosen

Memilih taraf signifikan dan menentukan derajat kebebasan

Dengan taraf signifikan 0.05 atau tingkat kepercayaan 95 % dan derajat kebebasan (dk) : $n-2$

Uji signifikansi

$$Z = \frac{\Gamma}{\sqrt{(4n + 10) / (9n^2 - 9n)}}$$

Keterangan :

Γ = koefisien korelasi tau Kendall

N = banyaknya responden

Kesimpulan :

Jika $Z > Z_{0,05}$, maka H_0 ditolak

b. Korelasi berghanda

Perhitungan korelasi berganda menggunakan koefisien Konkordansi Kendall (W) dengan tujuan untuk menguji hopotesis mayor, yaitu bahwa adanya pengaruh antara variabel bebas (X_1 s/d X_3) terhadap variabel terikat (Y). Rumusnya sebagai berikut :

$$W = \frac{S}{1/12 k^2 (n^3 - n)}$$

Apabila terdapat nilai pengamatan yang sama maka rs memakai rumus :

$$W = \frac{S}{1/12 k^2 (n^3 - n) - k \sum T}$$

Dimana :

$$S = \sum Ri^2 - (Ri)^2 / n$$

R = Jumlah ranking

k = banyaknya variable yang dikorelasikan

n = banyaknya kolom (ulangan)

$$T = \frac{(\sum t^3 - t)}{12}$$

Uji Signifikansi W , yaitu :

$$X^2 = k (n - 1) W$$

Keterangan :

X^2 = Chi Square

k = Variabel

n= Jumlah responden

Kaidah : tolak H_0 jika $X^2 > X^2_{\alpha} (n-1)$

c. Alat Bantu

Dalam pengujian Koefisien Determinasi secara keseluruhan maupun setiap variabel dilakukan dengan menggunakan R Square, dan Nilai R Square ini diperoleh setelah dilakukan analisis Regresi . Agar diperoleh hasil yang efektif dan akurat dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

B A B IV

HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini akan dibahas mengenai deskripsi obyek penelitian, deskripsi variabel, pengujian hipotesis dan analisis hasil penelitian. Agar pembahasan lebih sistematis maka disajikan uraian dengan bagian sebagai berikut :

A. Deskripsi Obyek Penelitian

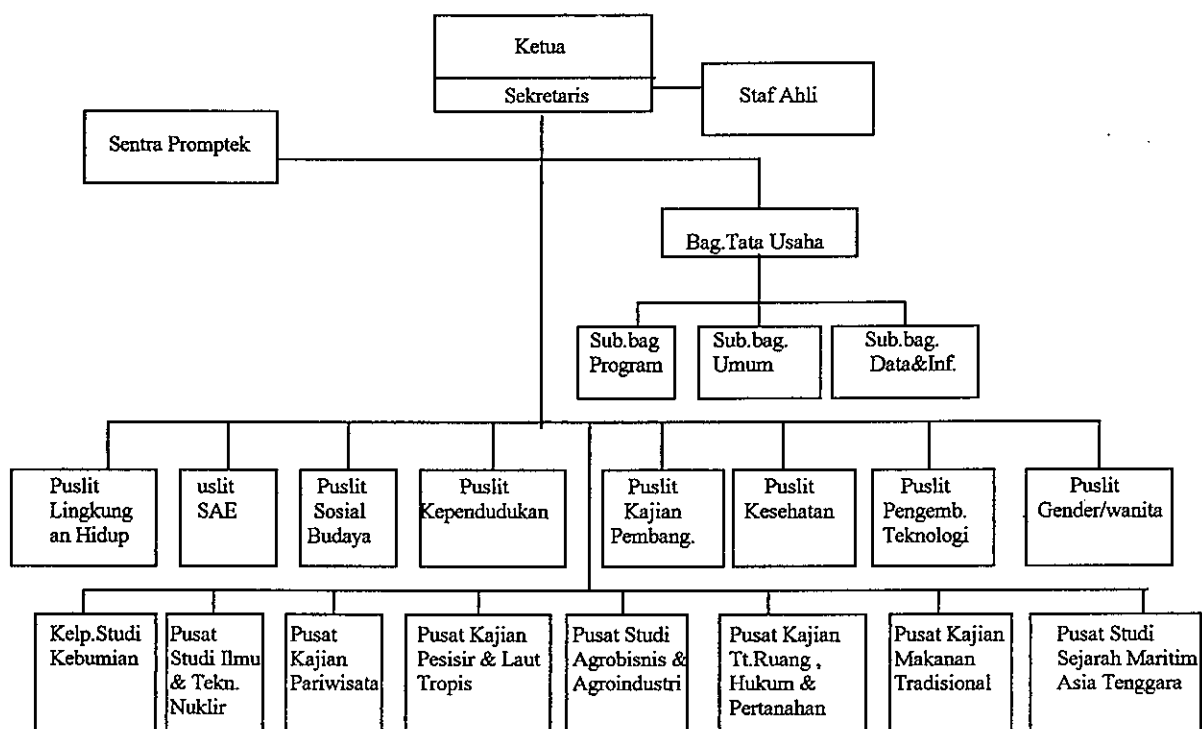
A.1. Lembaga Penelitian Universitas Diponegoro

Lembaga Penelitian Universitas Diponegoro didirikan sebagai unit kerja yang mengkoordinasikan semua kegiatan penelitian di Lingkungan Universitas Diponegoro. Kegiatan yang dilaksanakan bekerjasama dengan instansi pemerintah dan swasta disamping memanfaatkan pendanaan kompetitif dari Dikti, BPPT / Menristek dan LIPI. Pendirian Lembaga Penelitian diawali dengan SK Mendikbud nomor 5/1970 tanggal 13 Januari 1970, dan beberapa kali mengalami perubahan, terakhir dengan SK Rektor nomor 1029/PT09/CX/1982 sebagai tindak lanjut dikeluarkannya Keppres nomor 2/1982. Visi Lembaga Penelitian adalah : Lembaga Penelitian Undip diakui keberadaannya sebagai pelaksana, pengelola dan sumber informasi tentang kegiatan penelitian dan pengembangan yang unggul dan mandiri (*center of excellence*) khususnya dalam bidang pengembangan wilayah pantai. Sedangkan Misinya adalah : Koordinasi dan pelaksanaan berbagai kegiatan penelitian dan pengembangan IPTEKS serta publikasinya, dengan prioritas pada pengembangan wilayah pesisir melalui : Pengembangan SDM dan kelembagaan penelitian dan pengembangan, Penelitian dan pengembangan IPTEKS,

Pemecahan masalah Pembangunan dan Publikasi hasil Penelitian. Adapun tugas dari Lembaga Penelitian meliputi :Pelaksanaan dan koordinasi Penelitian, Penunjang Penelitian (Pelatihan metodologi penelitian dan penyusunan proposal, Seminar proposal dan hasil penelitian, Pertemuan Ilmiah, Pusat Informasi penelitian, Konsultasi Penelitian), Publikasi (Publikasi hasil penelitian, Pelatihan penulisan artikel ilmiah,Pelatihan editor jurnal ilmiah, Pelatihan manajemen mutu jurnal, Bimbingan akreditasi jurnal, Konsultasi) dan Pemasaran hasil penelitian dilaksanakan oleh “ Sentra Promtek “ .

Lembaga penelitian dipimpin oleh Ketua dan Sekretaris serta mengkoordinasikan 8 Pusat Penelitian. Atas inisiatif dari para dosen , maka dibentuk 8 Pusat Studi /Pusat Kajian/Kelompok Kajian.

Struktur Lembaga Penelitian



Penelitian sebagai salah satu misi perguruan tinggi , di Universitas Diponegoro dikoordinasikan dan diselenggarakan untuk meningkatkan pembangunan dan kemampuan Nasional melalui pengkajian , pemanfaatan dan pengembangan Ipteks sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa datang.

Manajemen penelitian yang diterapkan di Universitas Diponegoro adalah sebagai berikut : Ditingkat fakultas / unit pendidikan lain dibentuk Koordinator Bidang penelitian yang membantu pimpinan mengkoordinasikan kegiatan penelitian di fakultas , yang mencakup tugas – tugas antara lain : meneruskan informasi penelitian ke dosen di fakultas; membimbing dosen menyusun usulan penelitian sesuai bidang kajian fakultas / unit masing – masing; menyelenggarakan review semua usulan penelitian dosen; setelah mereview dan disetujui, Dekan mengirim usulan penelitian ke Lembaga Penelitian; memonitor pelaksanaan penelitian oleh dosen dan menyelenggarakan review hasil penelitian dosen. Ditingkat Lembaga Penelitian semua Pusat Penelitian dan Pusat Studi / Kajian berperan sebagai pelaksana / penanggung jawab penelitian, khususnya penelitian lintas bidang di universitas. Dengan demikian Pusat Penelitian bertugas sebagai berikut: meneruskan informasi penelitian ke dosen; membimbing dosen menyusun usulan penelitian; setelah direview dan disetujui, Kapuslit mengirimkan usulan penelitian ke Ketua Lembaga Penelitian; memonitor pelaksanaan penelitian oleh dosen; menyelenggarakan review hasil penelitian dosen.

Adapun prosedur /mekanisme penelitian yang dibiayai oleh Dikti adalah sebagai berikut : Usulan penelitian harus sudah direview di tingkat fakultas /Puslit/Unit

lain paling lambat pertengahan Januari , dan kemudian sudah dikirimkan ke Lembaga Penelitian awal bulan Februari, sehingga akhir Februari sudah dapat dikirimkan ke Ditjen Dikti . Untuk semua usulan yang sudah direview di tingkat Fakultas /puslit/ unit lain, akan direview kembali ditingkat Lembaga Penelitian , dibatasi pada sistematika dan kelengkapan administrasinya.

Dalam tahun ajaran 1998/1999 jumlah kegiatan penelitian yang dikelola oleh Lembaga Penelitian Universitas Diponegoro yang didanai melalui Dik Rutin, Dirjen Dikti, Menristek, Departemen Pertanian (ARMP) dan penelitian yang dilaksanakan atas dasar kerjasama sebanyak 204 buah judul, dan kegiatan tersebut melibatkan 879 orang dosen. Apabila dilihat dari jumlah judul, maka sebagian besar kegiatan penelitian tersebut didanai oleh Dik Rutin (120 judul) dan penelitian dosen muda / Kajian Wanita (60 buah judul). Sedangkan penelitian – penelitian yang sifatnya kompetitif dan memiliki nilai prestise tinggi (Hibah Bersaing, RUT dan Penelitian dasar) masih relatif terbatas.

Dalam kurun waktu 4 tahun terakhir jumlah judul penelitian yang dikelola oleh Lembaga Penelitian Universitas Diponegoro tidak banyak berubah, bahkan pada tahun ajaran 2001 dan 2002 mengalami penurunan dari 197 buah judul menjadi hanya 174 judul saja. Penurunan jumlah kegiatan penelitian tersebut diantaranya terjadi karena kebijakan perubahan anggaran penelitian yang didanai dengan Dik Rutin dan dana dari Dirjen Dikti. Peningkatan jumlah judul terjadi justru pada penelitian yang dilakukan atas dasar kerjasama dengan pihak ketiga.

Sejumlah upaya telah dilakukan dalam rangka meningkatkan jumlah kegiatan penelitian oleh dosen dilingkungan Universitas Diponegoro. Pertama, telah dibentuk koordinator penelitian di tingkat Fakultas, dengan harapan dapat memberikan motivasi dan fasilitasi bagi para dosen dalam mengakses berbagai sumber dana penelitian. Kedua, juga telah dilakukan sosialisasi berbagai jenis tawaran penelitian dan pelatihan penyusunan proposal dengan hasil akhir berupa proposal yang siap diajukan kepada pemberi dana. Sebagai gambaran sampai dengan tahun 2002 ini telah dilaksanakan pelatihan penyusunan proposal untuk : Hibah Bersaing, Penelitian Dasar, Dosen Muda dan Kajian wanita.

Beberapa problem dan kendala yang dihadapi oleh Lembaga Penelitian diantaranya berupa : belum berkembangnya budaya meneliti dan menulis bagi dosen Universitas Diponegoro. Dalam hal manajemen penelitian kesulitan yang dihadapi berupa masih lemahnya mekanisme penelitian kerjasama, sehingga masih banyak penelitian individual yang dilakukan dengan mengatasnamakan institusi, demikian juga sejumlah lembaga cenderung lebih suka melakukan kerjasama dengan individu dari Universitas Diponegoro.

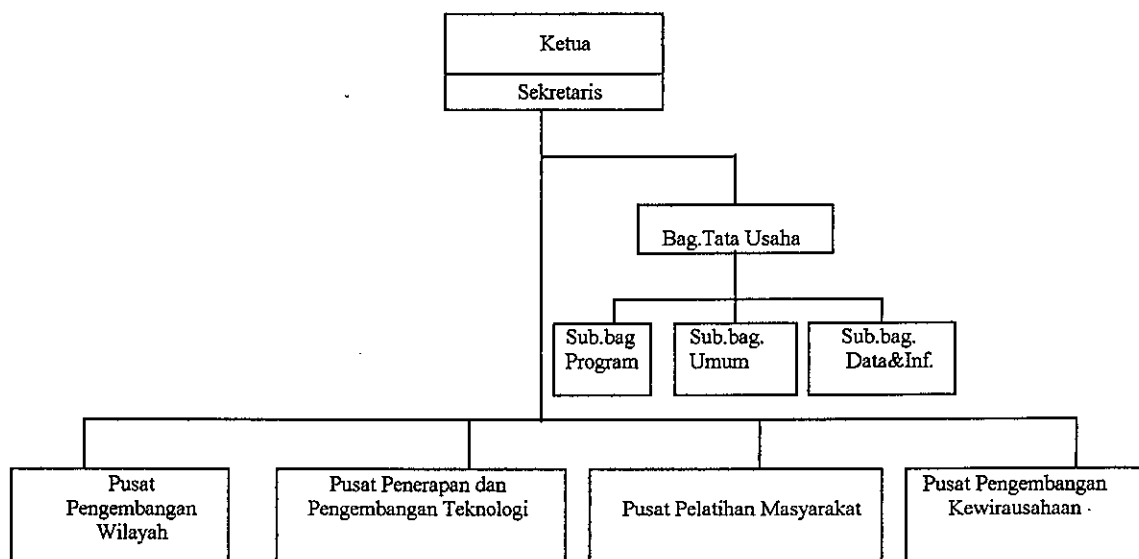
A.2 Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Diponegoro

Berdasarkan PP nomor 5 tahun 1980 Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Diponegoro didirikan dengan SK Rektor nomor 1029/PT09/CX/1982 tanggal 23 Desember 1982, kemudian dikukuhkan oleh SK Mendikbud RI nomor 1275/O/1996 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Diponegoro. Visi dari pada Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Diponegoro adalah : Terkemuka dalam penerapan dan

pengembangan teknologi, Menghasilkan produk – produk berbasis Ipteks yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat utamanya Usaha Kecil dan Menengah. Sedangkan Misinya adalah : Mengamalkan ipteks kepada masyarakat, mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan masyarakat dalam bidang teknologi, Membantu mewujudkan masyarakat sadar teknologi dan ramah lingkungan. Tugas / kegiatan LPM Undip meliputi : Pelaksanaan dan koordinasi hasil – hasil pengabdian, Pelatihan Metodologi pengabdian kepada masyarakat, Lokakarya evaluasi pelaksanaan pengabdian , monitoring dan evaluasi kegiatan pengabdian, pengembangan / uji coba teknologi terapan.

Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Diponegoro dipimpin oleh Ketua dan Sekretaris , serta mengkoordinasikan empat Pusat pengembangan. Selain itu LPM juga didukung oleh unit administrasi.

Struktur Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat Undip



Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat di lingkungan Universitas Diponegoro dikoordinasikan oleh Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat .

Sesuai dengan tugasnya dalam penyelenggaraan kegiatan pengabdian kepada masyarakat LPM Undip menjalankan tugasnya melalui kegiatan – kegiatan : Pendidikan kepada masyarakat, pelayanan masyarakat, pengembangan wilayah, kuliah kerja nyata, ipteks, vucer, vucer multi tahun, Uji, Sibermas dan Budaya Kewirausahaan.

Adapun mekanisme kegiatan pengabdian program ipteks, vucer, vucer multi tahun, Uji antara lain sebagai berikut : Pertama , usulan kegiatan pengabdian harus direview di fakultas; kedua, Usulan yang diserahkan ke LPM Undip akan direview oleh tim LPM ; ketiga, usulan yang sudah diperbaiki di kirim ke Dikti pada pertengahan Maret.

Pada tahun ajaran 1998/1999 total kegiatan pengabdian masyarakat yang didanai oleh Ditjen Dikti meliputi 31 buah judul dari 63 judul yang diusulkan. Kegiatan ini melibatkan 494 dosen dan sejumlah besar mahasiswa.

Dalam kurun waktu 4 tahun , upaya peningkatan jumlah kegiatan pengabdian kepada masyarakat telah dilakukan, hasilnya walaupun secara kuantitatif tidak menunjukkan peningkatan yang sangat berarti, tetapi secara relatif prosentase proposal yang dapat didanai dari tahun ke tahun semakin meningkat. Meskipun usulan yang dikirim pada tahun 2001 menurun 52,%, tetapi jumlah usulan yang diterima meningkat 31,25 %, ini berarti bahwa kualitas proposal yang diusulkan meningkat.

Beberapa masalah dan hambatan yang dihadapi diantaranya adalah masih rendahnya motivasi dan perhatian dosen , karena dana dan kredit point nya kecil serta masih kesulitan dalam penjadwalan kegiatan.

B. Deskripsi variabel

B.1. - Kinerja

B.1.1. Konsep kinerja dosen dalam dharma penelitian

Dalam indikator tingkat kerjasama ini menjelaskan tentang keadaan tingkat kerjasama antar dosen dalam pelaksanaan penelitian di lingkungan fakultas Universitas Diponegoro

Tabel IV.1
Tingkat Kerjasama dosen dalam kegiatan penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	8	13,3 %
Baik	32	53,3 %
Cukup Baik	15	25 %
Kurang Baik	5	8,3 %
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 1

Hasil penelitian yang ditunjukkan pada tabel diatas bahwa tingkat kerjasama 53,3 % pada kategori baik, hal ini dimungkinkan bahwa para responden tersebut sangat aktif dalam kegiatan penelitian serta selalu kerjasama yang kompak dengan dosen lainnya. Sedangkan responden yang menyatakan kerjasama dilingkungan fakultasnya kurang baik ada 8,3 %. Hal ini dimungkinkan karena responden tersebut jarang melaksanakan penelitian atau melaksanakan penelitian sendiri.

Dalam indikator tingkat kuantitas ini menjelaskan bahwa jumlah dosen yang setiap tahunnya mengusulkan kegiatan penelitian khususnya program Hibah bersaing. Apabila dosen selalu mengusulkan setiap tahunnya dikategorikan Sangat Baik, Sering mengusulkan proposal penelitian dikategorikan Baik, Kadang – kadang mengusulkan proposal

penelitian dikategorikan Cukup Baik dan apabila tidak pernah mengusulkan proposal penelitian dikategorikan kurang Baik

Tabel IV.2
Tingkat Kuantitas dosen yang mengusulkan proposal penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	4	6,7
Baik	12	20,0
Cukup Baik	23	38,3
Kurang Baik	21	35,0
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 5

Hasil penelitian yang ditunjukkan tabel diatas menyatakan bahwa pada kategori sangat baik dalam kegiatan penyusunan penelitian Hibah Bersaing 6,7 % menunjukkan selalu menyusun penelitian Hibah Bersaing , hal ini dikarenakan mereka mempunyai minat yang tinggi untuk meneliti. Sedangkan pada kategori cukup baik 38,3 % dan ini memperlihatkan bahwa dosen kadang – kadang menyusun proposal penelitian , ini dimungkinkan karena mereka pada waktu tertentu sedang mengerjakan proyek kerjasama ataupun kegiatan yang lain. Sedangkan untuk kategori kurang baik sebesar 35 % ini memperlihatkan bahwa dosen tersebut tidak pernah menyusun proposal penelitian Hibah Bersaing, ini dimungkinkan mereka belum pernah mendengar tentang penelitian Hibah Bersaing atau belum tahu tentang sistematika penyusunan proposal penelitian Hibah Bersaing.

Dalam indikator tingkat kualitas ini menjelaskan bahwa proposal penelitian yang diajukan oleh dosen dapat disetujui atau diterima oleh Sumber dana. Apabila selalu disetujui oleh Sumber Dana maka dapat

dikategorikan sangat baik, sering disetujui oleh sumber dana dikategorikan Baik, apabila kadang – kadang diterima dikategorikan cukup Baik dan tidak pernah diterima oleh sumber dana dikategorikan kurang baik.

Tabel IV.3
Tingkat Kualitas proposal penelitian yang dapat diterima oleh sumber dana

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	3	5,0
Baik	8	13,4
Cukup Baik	14	23,3
Kurang Baik	35	58,3
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 6

Hasil penelitian yang ditunjukkan dari tabel diatas yang menyatakan kualitas proposal penelitiannya baik adalah sebesar 5 % ini karena setiap proposal penelitian yang diajukan dapat diterima/ disetujui oleh Ditjen Dikti. Ini disebabkan proposal penelitian mereka memenuhi syarat yang diminta oleh sumber dana. Sedangkan 58,3 % menyatakan bahwa proposal penelitiannya tidak pernah diterima / didanai oleh Ditjen Dikti dan ini dikategorikan kurang baik , hal ini dimungkinkan karena proposal mereka dianggap belum memenuhi syarat dari Ditjen Dikti , sehingga perlu diperbaiki lagi .

Sedangkan deskripsi tentang variabel kinerja dosen dalam pelaksanaan penelitian ini didasarkan pada instrumen kinerja dosen dalam pelaksanaan penelitian yang terdiri dari 6 item yang masing – masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan memberikan skor setiap jawaban terendah 1 dan tertinggi 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini maka berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data

tertinggi sebesar 23 dan data terendah 7. Sehingga dapat dihitung rentang yaitu data tertinggi dikurang data terendah sebesar 16. Kemudian diperoleh panjang kelas interval yakni rentang dibagi banyak kelas diperoleh sebesar 4. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variable kinerja dosen dalam pelaksanaan penelitian sebagai berikut :

Tabel IV.4
Skor Penilaian Variabel Kinerja Dosen dharma Penelitian

No	Skor	Kategori
1	7 - 11	Kurang Baik
2	11,1 – 15,1	Cukup Baik
3	15,2 - 19,2	Baik
4	19,3 – 23,3	Sangat Baik

Sumber diolah dari jawan pertanyaan nomor 1 s/d 6 (Lampiran halaman : 187)

Tabel IV.5
Prosentase frekwensi Penilaian Variabel Kinerja Dosen dharma Penelitian

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	3	5
2	Baik	12	20
3	Cukup Baik	30	50
4	Kurang baik	15	25
	Total	60	100

Sumber diolah dari data table nomor IV.4

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja dosen dalam dharma penelitian menunjukkan mempunyai kecenderungan cukup baik, karena hal ini ditunjukkan oleh 50 % responden yang menyatakan kinerja dosen dalam dharma penelitian mempunyai kecenderungan cukup baik.

B.1.2. Konsep kinerja dosen dalam dharma pengabdian

Dalam indikator tingkat kerjasama ini menjelaskan bahwa keadaan kerjasama antar dosen di Fakultas /Unit dilingkungan Universitas Diponegoro didalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Tabel IV.6

Tingkat Kerjasama dalam bidang pengabdian kepada masyarakat

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	6	10
Baik	36	60,0
Cukup	14	23,3
Kurang	4	6,7
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 7

Dari hasil penelitian dapat ditunjukkan dari tabel diatas yang menyatakan bahwa tingkat kerjasama antar dosen dalam kegiatan pengabdian menyatakan 10% adalah sangat baik , hal ini dimungkinkan karena kegiatan yang dilaksanakan itu satu judul kegiatan pengabdian sehingga dituntut untuk bekerjasama . Mereka yang menyatakan kerjasama antar dosen dalam kegiatan pengabdian kurang sebanyak 6,7 % , ini dimungkinkan karena di Fakultasnya tidak ada kegiatan pengabdian sehingga tidak ada kerjasama dalam kegiatan pengabdian.

Dalam indicator tingkat kreatifitas ini menjelaskan tentang kreatifitas dosen setiap tahunnya dalam menyusun proposal pengabdian. Apabila menyatakan selalu menyusun proposal maka dikategorikan sangat baik, apabila sering menyusun proposal pengabdian dikategorikan baik, apabila kadang – kadang menyusun proposal dikategorikan cukup baik , sedangkan kalau tidak

pernah menyusun proposal dikategorikan kurang baik. Dari hasil penelitian diperoleh frekwensi sebagai berikut :

Tabel IV.7

Tingkat kreatifitas dosen dalam menyusun proposal pengabdian

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	10	16,7 %
Baik	18	30 %
Cukup Baik	26	43,3 %
Kurang baik	6	10 %
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 8

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa kategori tertinggi tingkat kreatifitas dosen cukup baik yakni sebesar 43,3 %. Ini berarti bahwa dosen tersebut setiap tahunnya kadang – kadang mempunyai ide atau gagasan untuk menyusun proposal . Sedangkan ada 6 responden yang menyatakan tidak pernah menyusun proposal pengabdian . Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kreatifitas nya kurang baik . Ini dimungkinkan kesibukan dosen dalam mengajar.

Dalam indicator tingkat kuantitas ini menjelaskan bahwa kuantitas dosen setiap tahunnya apakah selalu mengusulkan usulan kegiatan pengabdian program vucer multi tahun. Apabila menyatakan selalu menyusun proposal program vucer multi tahun maka dikategorikan sangat baik, apabila sering menyusun proposal pengabdian program vucer multi tahun dikategorikan baik, apabila kadang – kadang menyusun proposal vucer multi tahun dikategorikan cukup baik , sedangkan kalau tidak pernah menyusun proposal vucer multi tahun dikategorikan kurang baik. Dari hasil penelitian diperoleh frekwensi sebagai berikut :

Tabel IV.8

Tingkat kuantitas dosen dalam menyusun proposal pengabdian program vucer multi tahun

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	0	0
Baik	7	11,7
Cukup Baik	22	36,7
Kurang baik	31	51,7
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 9

Dari data diatas bahwa tingkat kuantitas dosen dalam menyusun proposal program vucer multi tahun terletak pada kategori kurang baik sebesar 51,7 % . Ini berarti bahwa para responden tersebut tidak pernah menyusun proposal vucer multi tahun . Ini kemungkinan disebabkan kurangnya sosialisasi ke Fakultas – fakultas di Lingkungan Universitas Diponegoro tentang program vucer multi tahun, sehingga banyak para dosen yang belum tahu tentang program tersebut. Atau karena sulitnya dalam menyusun proposal program vucer multi tahun.

Dalam indikator tingkat kualitas dibawah ini menjelaskan bahwa proposal pengabdian yang diajukan oleh dosen dapat disetujui atau diterima oleh Sumber dana. Apabila selalu disetujui oleh Sumber Dana maka dapat dikategorikan sangat baik, sering disetujui oleh sumber dana dikategorikan Baik, apabila kadang – kadang diterima dikategorikan cukup baik dan tidak pernah diterima oleh sumber dana dikategorikan kurang baik.

Tabel IV.9

Tingkat Kualitas proposal pengabdian yang diusulkan ke sumber dana

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	0	0
Baik	4	6,7
Cukup Baik	19	31,7
Kurang baik	37	61,7
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 10

Dari hasil penelitian yang ditunjukkan tabel diatas menyatakan bahwa tingkat kualitas dalam menyusun proposal pengabdian yang menyatakan sering menyusun proposal ada 6,7 % dan ini dikategorikan baik , ini dimungkinkan mereka setiap tahun selalu menyusun proposal pengabdian khususnya program Vucer Multi Tahun , oleh karena mereka sudah tahu tentang sistematika tentang penyusunan proposal pengabdian dan proposal mereka selalu diterima / didanai oleh Ditjen Dikti. Bagi mereka yang menyatakan tidak pernah menyusun proposal pengabdian sebanyak 61,7% dan ini dikategorikan kurang baik , ini dimungkinkan mereka belum tahu tentang jenis – jenis program pengabdian yang ada serta belum tahu tentang pedoman cara penyusunan proposal pengabdian.

Sedangkan deskripsi tentang variabel kinerja dosen dalam pelaksanaan pengabdian ini didasarkan pada instrumen kinerja dosen dalam pelaksanaan penelitian yang terdiri dari 6 item yang masing – masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan memberikan skor setiap jawaban terendah 1 dan tertinggi 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini maka berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data

tertinggi sebesar 15 dan data terendah 7. Sehingga dapat dihitung rentang yaitu data tertinggi dikurang data terendah sebesar 8. Kemudian diperoleh panjang kelas interval yakni rentang dibagi banyak kelas diperoleh sebesar 2. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variable kinerja dosen dalam pelaksanaan pengabdian sebagai berikut :

Tabel IV.10
Kategori skor Penilaian Variabel Kinerja Dosen dharma Pengabdian

No	Skor	Kategori
1	7- 9	Kurang Baik
2	9,1 – 11,1	Cukup Baik
3	11,2 – 13,2	Baik
4	13,3 – 15,3	Sangat Baik

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 7 s/d 12(Lampiran Halaman : 187).

Tabel IV.11
Prosentase frekwensi Penilaian Variabel Kinerja Dosen dharma Pengabdian

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	4	6,7
2	Baik	12	20
3	Cukup Baik	23	38,3
4	Kurang baik	21	35
	Total	60	100

Sumber diolah dari data tabel nomor IV.10

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja dosen dalam dharma pengabdian menunjukkan mempunyai kecenderungan cukup baik, karena hal ini ditunjukkan 38,3 % responden yang menyatakan kinerja dosen dalam dharma pengabdian mempunyai kecenderungan cukup baik.

B.1.3. Konsep kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian.

Deskripsi tentang variable kinerja dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian ini didasarkan pada instrumen kinerja dosen dalam pelaksanaan penelitian dan pengabdian yang terdiri dari 12 item yang masing – masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan memberikan skor setiap jawaban terendah 1 dan tertinggi 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini maka berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data tertinggi sebesar 34 dan data terendah 15. Sehingga dapat dihitung rentang yaitu data tertinggi dikurang data terendah sebesar 19. Kemudian diperoleh panjang kelas interval yakni rentang dibagi banyak kelas diperoleh sebesar 4,75. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variable kinerja dosen dalam pelaksanaan penelitian dan pengabdian sebagai berikut :

Tabel IV.12
Kategori Skor Penilaian Variabel Kinerja Dosen dharma penelitian dan Pengabdian

No	Skor	Kategori
1	15 – 19,75	Kurang Baik
2	19,76 – 24,51	Cukup Baik
3	24,52 – 29,27	Baik
4	29,28 – 34,03	Sangat Baik

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 1 s/d 12 (Lampiran halaman: 190)

Tabel IV.13
Prosentase frekwensi penilaian Variabel Kinerja Dosen dalam
dharma Penelitian dan pengabdian

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	11	18,3
2	Baik	21	35
3	Cukup Baik	20	33,3
4	Kurang baik	8	13,4
	Total	60	100

Sumber diolah dari data tabel nomor IV.12

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian menunjukkan mempunyai kecenderungan baik, karena hal ini ditunjukkan oleh 35 % responden yang menyatakan kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian mempunyai kecenderungan baik.

B.2. Komunikasi

B.2.1. Konsep Komunikasi dalam dharma Penelitian

Dari berbagai indikator variabel komunikasi, ada beberapa yang peneliti anggap dominan mempengaruhi variabel tersebut sehingga akan peneliti bahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Dalam indikator tingkat ketepatan waktu ini menjelaskan bahwa cara berkomunikasi Lembaga Penelitian Universitas Diponegoro dalam menyebarkan informasi tentang pengumuman dan jadwal kegiatan penelitian ke fakultas – fakultas di Lingkungan Universitas Diponegoro sudah cukup /tepat waktu apabila dikaitkan dengan waktu yang diperlukan oleh dosen dalam menyusun proposal penelitian.

Tabel IV.14

Tingkat Ketepatan Waktu dalam menyebarkan informasi tentang kegiatan penelitian

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Cukup	4	6,6
Cukup	22	36,7
Kurang Cukup	22	36,7
Tidak Cukup	12	20
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 14

Dari penelitian menunjukkan 20 % responden menyatakan bahwa waktu yang dibutuhkan untuk menyusun proposal tidak cukup yang berarti bahwa Lembaga Penelitian dalam menginformasikan tentang jadwal usulan penelitian kurang tepat waktu, ini karena Lembaga Penelitian dalam menginformasikan jadwal usulan penelitian menunggu adanya surat edaran dari Sumber Dana., sehingga waktunya selalu singkat dan mendadak.

Dalam indikator tingkat kejelasan ini menjelaskan bahwa cara berkomunikasi Lembaga Penelitian Universitas Diponegoro dengan Fakultas - fakultas di lingkungan Undip apakah Lemlit dalam menyebarkan informasi tentang jenis dan jadwal kegiatan penelitian sudah jelas / mudah diterima.

Tabel IV.15

Tingkat Kejelasan informasi tentang jenis dan jadwal penelitian

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Jelas	5	8,3
Jelas	36	60,0
Kurang Jelas	14	23,4
Tidak Jelas	5	8,3
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 16

Dari tabel diatas menunjukkan 60 % responden menyatakan bahwa informasi atau pengumuman yang disebar ke Fakultas – fakultas tentang jadwal penyusunan kegiatan penelitian sudah jelas, ini dimungkinkan karena mereka sudah tahu / mengerti tentang jenis – jenis program penelitian serta sudah tahu tentang sistematika penyusunan proposal atau sudah mempunyai Draft proposal penelitian.

Dalam indikator tingkat keterbukaan ini menjelaskan bahwa cara berkomunikasi Lembaga Penelitian Universitas Diponegoro dengan Fakultas - fakultas di lingkungan Undip apakah Lemlit dalam menyebarkan informasi tentang jenis dan jadwal kegiatan penelitian sudah bersifat terbuka yang berarti bahwa informasi tersebut mudah diketahui setiap dosen

Tabel IV.16
Tingkat Keterbukaan informasi tentang jenis dan jadwal penelitian

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Terbuka	6	10
Terbuka	32	53,3
Kurang Terbuka	16	26,7
Tidak Terbuka	6	10
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 17

Dari penelitian menunjukkan bahwa 53,3 % responden menyatakan bahwa informasi yang disebar oleh Lembaga Penelitian sudah terbuka, yang berarti bahwa pengumuman tersebut terbaca oleh semua dosen. Hal ini dikarenakan Lembaga Penelitian cara menyebarkan informasi/ pengumuman tentang jadwal penyusunan proposal penelitian sudah sampai ketingkat Jurusan – jurusan / program Studi di Lingkungan Universitas Diponegoro.

Dalam indikator tingkat kekhususan ini menjelaskan tentang cara Lembaga Penelitian berkomunikasi dengan Fakultas di lingkungan Universitas Diponegoro dalam menyebarkan informasi tentang pengumuman atau jadwal pengusulan proposal penelitian khususnya Hibah Bersaing dan Penelitian Dasar , apabila ditinjau dari isi pengumuman tersebut. Hasil frekwensi penilaian nya sebagai berikut :

Tabel IV.17

Tingkat Kekhususan informasi tentang jenis dan jadwal penelitian

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat spesifik	2	3,3 %
Spesifik	29	46,3 %
Kurang spesifik	19	31,7 %
Tidak spesifik	10	16,7 %
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 13

Apabila dilihat dari hasil penelitian tersebut maka terlihat bahwa tingkat kekhususan informasi yang disebarkan oleh Lembaga Penelitian terletak pada kategori spesifik yakni sebesar 48,3 %. Ini dimungkinkan Lembaga Penelitian dalam menyebarkan informasi sudah spesifik .

Deskripsi tentang variabel komunikasi dalam pelaksanaan dharma penelitian ini didasarkan pada instrumen komunikasi dosen dalam pelaksanaan penelitian yang terdiri dari 6 item yang masing – masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan memberikan skor setiap jawaban terendah 1 dan tertinggi 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini maka berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data tertinggi sebesar 22 dan data terendah 6. Sehingga dapat dihitung rentang

yaitu data tertinggi dikurang data terendah sebesar 16. Kemudian diperoleh panjang kelas interval yakni rentang dibagi banyak kelas diperoleh sebesar 4,0. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variable komunikasi dalam pelaksanaan penelitian sebagai berikut:

Tabel IV.18
Kategori Skor Penilaian Variabel komunikasi Dosen dalam dharma Penelitian

No	Skor	Kategori
1	6 - 10	Kurang Baik
2	10,1 – 14,1	Cukup Baik
3	14,2 – 18,2	Baik
4	18,3 – 22,3	Sangat Baik

Sumber : data diolah dari jawaban pertanyaan nomor 13 s/d 18 (Lampiran halaman :185)

Tabel IV.19
Prosentase frekwensi Penilaian Variabel Komunikasi Dosen dalam dharma Penelitian

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	4	6,7
2	Baik	26	43,3
3	Cukup Baik	24	40
4	Kurang baik	6	10
	Total	60	100

Sumber diolah dari data tabel nomor IV.18

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa komunikasi dalam dharma penelitian menunjukkan mempunyai kecenderungan baik, karena hal ini ditunjukkan 43,3 % responden yang menyatakan komunikasi dalam dharma penelitian mempunyai kecenderungan baik.

B.2.2. Konsep Komunikasi dalam dharma Pengabdian

Dalam indikator tingkat ketepatan waktu ini menjelaskan bahwa cara berkomunikasi Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Diponegoro (LPM Undip) dalam menyebarkan informasi tentang pengumuman dan jadwal kegiatan pengabdian ke fakultas – fakultas di Lingkungan Universitas Diponegoro sudah cukup /tepat waktu apabila dikaitkan dengan waktu yang diperlukan oleh dosen dalam menyusun proposal pengabdian.

Tabel IV.20
Tingkat Ketepatan Waktu dalam menyebarkan informasi tentang kegiatan pengabdian

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Cukup	1	1,7
Cukup	28	46,7
Kurang Cukup	27	45
Tidak Cukup	4	6,6
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 20

Dari penelitian menunjukkan 46,7 % responden menyatakan bahwa waktu yang dibutuhkan untuk menyusun proposal cukup yang berarti bahwa Lembaga Pengabdian dalam menginformasikan tentang jadwal usulan pengabdian sudah tepat waktu yang berarti bahwa jarak antara pengumuman dan batas akhir penyerahan proposal itu tidak terlalu pendek, sehingga para dosen dapat menyusun proposal pengabdian dengan waktu yang agak lama.

Dalam indikator tingkat kejelasan ini menjelaskan bahwa cara berkomunikasi Lembaga Pengabdian kepada masyarakat Universitas

Diponegoro dengan Fakultas - fakultas di lingkungan Undip apakah LPM Undip dalam menyebarkan informasi tentang jenis dan jadwal kegiatan penelitian sudah jelas / mudah diterima oleh setiap dosen.

Tabel IV.21

Tingkat Kejelasan informasi kegiatan pengabdian

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Jelas	5	8,3
Jelas	29	48,3
Kurang Jelas	25	41,7
Tidak Jelas	1	1,7
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 22

Dari tabel diatas menunjukkan 48,3 % responden menyatakan bahwa informasi atau pengumuman yang disebarkan ke Fakultas – fakultas tentang jadwal penyusunan kegiatan pengabdian sudah jelas, ini dimungkinkan karena mereka sudah tahu / mengerti tentang jenis – jenis program pengabdian serta sudah tahu tentang sistematika penyusunan proposal atau sudah mempunyai Draft proposal pengabdian.

Dalam indikator tingkat keterbukaan ini menjelaskan bahwa cara berkomunikasi Lembaga Pengabdian kepada masyarakat Universitas Diponegoro dengan Fakultas - fakultas di lingkungan Undip apakah LPM Undip dalam menyebarkan informasi tentang jenis dan jadwal kegiatan pengabdian sudah bersifat terbuka yang berarti bahwa informasi tersebut mudah diketahui setiap dosen

Tabel IV.22
Tingkat Keterbukaan informasi tentang jenis dan jadwal pengabdian

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Terbuka	2	3,3
Terbuka	32	53,3
Kurang Terbuka	23	38,3
Tidak Terbuka	3	5,1
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 23

Dari penelitian menunjukkan bahwa 53,3 % responden menyatakan bahwa informasi yang disebarkan oleh Lembaga Pengabdian sudah terbuka, yang berarti bahwa pengumuman tersebut terbaca oleh semua dosen. Hal ini dikarenakan Lembaga Pengabdian cara menyebarkan informasi/ pengumuman tentang jadwal penyusunan proposal pengabdian sudah sampai ketingkat Jurusan – jurusan / program Studi di Lingkungan Universitas Diponegoro.

Dalam indikator tingkat kecepatan ini menjelaskan bahwa lama waktu yang diperlukan dosen antara menyebarkan informasi tentang jadwal dan jenis kegiatan pengabdian dengan batas waktu penyerahan proposal pengabdian. Adapun hasil frekwensi penilaian tingkat kecepatan adalah sebagaia berikut:

Tabel IV.23
Lama waktu yang diperlukan dosen untuk menyusun proposal pengabdian

	Frekuensi	Persentase (%)
Tiga bulan	14	23,3 %
Dua bulan	29	48,3 %
Satu bulan	12	20 %
Dua Minggu	5	8,3 %
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 21

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 48,3 % responden menunjukkan bahwa lama waktu yang diperlukan untuk menyusun proposal adalah dua bulan . Hal ini berarti Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat dalam menyebarkan informasi tentang jadwal dan jenis kegiatan pengabdian harus dua bulan sebelum batas waktu penyerahan proposal pengabdian. Disisi lain ada 8,3 % menginginkan lama waktu hanya 2 dua minggu. Ini dimungkinkan para dosen tersebut sudah mempunyai draft proposal pengabdian.

Deskripsi tentang variabel komunikasi dosen dalam pelaksanaan dharma pengabdian ini didasarkan pada instrumen komunikasi dosen dalam pelaksanaan pengabdian yang terdiri dari 6 item yang masing – masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan memberikan skor setiap jawaban terendah 1 dan tertinggi 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini maka berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data tertinggi sebesar 22 dan data terendah 10. Sehingga dapat dihitung rentang yaitu data tertinggi dikurang data terendah sebesar 12 Kemudian diperoleh panjang kelas interval yakni rentang dibagi banyak kelas diperoleh sebesar 3,0. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variabel komunikasi dosen dalam pelaksanaan pengabdian sebagai berikut :

Tabel IV.24
Skor Penilaian Variabel komunikasi Dosen dharma Pengabdian

No	Skor	Kategori
1	10 – 13	Kurang Baik
2	13,1 – 16,1	Cukup Baik
3	16,2 – 19,2	Baik
4	19,3 – 22,3	Sangat Baik

Sumber: diolah dari jawaban pertanyaan nomor 19 s/d 24 (Lampiran halaman 185)

Tabel IV.25
Prosentase frekwensi Penilaian Variabel Komunikasi Dosen dharma Pengabdian

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	1	1,7
2	Baik	21	35
3	Cukup Baik	17	28,3
4	Kurang baik	21	35
	Total	60	100

Sumber diolah dari data tabel nomor IV.24

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa komunikasi dalam dharma pengabdian menunjukkan mempunyai kecenderungan baik 35 % dan kurang baik juga 35 %. Oleh karena itu frekuensi sangat baik dan baik dijumlah menjadi 36,7 % peneliti kategorikan Baik, sedangkan frekuensi kategori cukup baik dan kurang baik menjadi 63,3 % dan peneliti kategorikan Cukup baik. Maka dapat diambil kesimpulan responden yang menyatakan komunikasi dalam dharma pengabdian mempunyai kecenderungan cukup baik yakni sebesar 63,3 %

B.2.3. Konsep komunikasi dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian.

Deskripsi tentang variabel komunikasi dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian ini didasarkan pada instrumen komunikasi dosen dalam pelaksanaan penelitian dan pengabdian yang

terdiri dari 12 item yang masing – masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan memberikan skor setiap jawaban terendah 1 dan tertinggi 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini maka berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data tertinggi sebesar 40 dan data terendah 17. Sehingga dapat dihitung rentang yaitu data tertinggi dikurang data terendah sebesar 23 Kemudian diperoleh panjang kelas interval yakni rentang dibagi banyak kelas diperoleh sebesar 5,75. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variable komunikasi dosen dalam pelaksanaan penelitian dan pengabdian sebagai berikut :

Tabel IV.26
Skor Penilaian Variabel komunikasi Dosen dharma penelitian dan Pengabdian

No	Skor	Kategori
1	17 – 22,75	Kurang Baik
2	22,76 – 28,51	Cukup Baik
3	28,52 – 34,27	Baik
4	34,28 – 40,03	Sangat Baik

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 13 s/d 24 (Lampiran halaman 189)

Tabel IV.27
Prosentase frekwensi Penilaian Variabel Komunikasi Dosen dharma penelitian dan Pengabdian

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	8	13,3
2	Baik	28	46,7
3	Cukup Baik	19	31,7
4	Kurang baik	5	8,3
	Total	60	100

Sumber diolah dari data tabel nomor IV.26

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa komunikasi dalam dharma penelitian dan pengabdian menunjukkan mempunyai kecenderungan baik,

karena hal ini ditunjukkan 46,7 % responden yang menyatakan komunikasi dalam dharma penelitian dan pengabdian mempunyai kecenderungan baik.

B.3.1. Konsep prosedur dalam dharma Penelitian

Dalam indikator tingkat kesederhanaan ini menjelaskan bahwa mekanisme kegiatan yang diterapkan oleh Lembaga Penelitian Undip dalam melakukan review proposal penelitian sampai dengan pengiriman proposal penelitian ke sumber dana

Tabel IV.28
Tingkat Kesederhanaan prosedur penelitian

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat berbelit – belit	4	6,7
Berbelit – belit	15	25
Cukup berbelit – belit	10	16,6
Tidak berbelit - belit	31	51,7
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 25

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 51,7 % responden menyatakan bahwa mekanisme usulan penelitian yang diterapkan oleh Lembaga Penelitian adalah tidak berbelit – belit, ini dimungkinkan bahwa mekanisme yang diterapkan oleh Lembaga Penelitian yang dimulai dari penyerahan proposal, review proposal sampai dengan pengiriman proposal ke Ditjen Dikti dirasakan tidak menyulitkan.

Dalam indikator tingkat kemudahan ini menjelaskan bahwa prosedur yang ditetapkan oleh Lembaga Penelitian Universitas Diponegoro dalam melaksanakan review proposal penelitian sampai dengan pengiriman proposal penelitian ke sumber dana, apabila dinjau

dari segi kemudahan apakah prosedur yang diterapkan saat ini itu memudahkan bagi dosen.

Tabel IV.29
Tingkat Kemudahan prosedur penelitian

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat mudah	3	5
Mudah	40	66,7
Kurang mudah	12	20
Tidak mudah	5	8,3
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 27

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 66,7 % responden menyatakan prosedur yang diterapkan oleh Lembaga Penelitian dalam mereview proposal penelitian sampai dengan pengiriman proposal penelitian ke Ditjen Dikti prosedurnya adalah mudah / sederhana , ini dimungkinkan prosedur yang diterapkan jelas dan tidak berbelit – belit.

Deskripsi tentang variable prosedur dalam pelaksanaan dharma penelitian ini didasarkan pada instrumen prosedur dalam pelaksanaan penelitian yang terdiri dari 4 item yang masing – masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan memberikan skor setiap jawaban terendah 1 dan tertinggi 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini maka berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data tertinggi sebesar 15 dan data terendah 6. Sehingga dapat dihitung rentang yaitu data tertinggi dikurang data terendah sebesar 9. Kemudian diperoleh panjang kelas interval yakni rentang dibagi banyak kelas diperoleh sebesar 2,25. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variable prosedur dalam pelaksanaan penelitian sebagai berikut :

Tabel IV.30
Skor Penilaian Variabel prosedur Penelitian

No	Skor	Kategori
1	6 – 8,25	Kurang Baik
2	8,26 – 10,51	Cukup Baik
3	10,52 – 12,77	Baik
4	12,78 – 15,03	Sangat Baik

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 25 s/d 28 (Lampiran halaman 186)

Tabel IV.31
Prosentase frekwensi Penilaian Variabel prosedur Penelitian

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	20	33,3
2	Baik	16	26,7
3	Cukup Baik	19	30
4	Kurang baik	6	10
	Total	60	100

Sumber diolah dari tabel nomor IV.30

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa prosedur dalam dharma penelitian menunjukkan mempunyai kecenderungan sangat baik, karena hal ini ditunjukkan 33,3 % responden yang menyatakan prosedur dalam dharma penelitian mempunyai kecenderungan sangat baik.

B.3.2. Konsep prosedur dalam dharma Pengabdian

Dalam indikator tingkat kesederhanaan ini menjelaskan bahwa mekanisme kegiatan yang diterapkan oleh Lembaga Pengabdian kepada masyarakat Undip dalam melakukan review proposal pengabdian sampai dengan pengiriman proposal pengabdian ke sumber dana

Tabel IV.32
Tingkat Kesederhanaan prosedur pengabdian

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat berbelit – belit	0	0
Berbelit – belit	18	30
Cukup berbelit – belit	16	26,7
Tidak berbelit - belit	26	43,3
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 29

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 43,3 % responden menyatakan bahwa mekanisme usulan pengabdian yang diterapkan oleh Lembaga Pengabdian adalah tidak berbelit – belit, ini dimungkinkan bahwa mekanisme yang diterapkan oleh Lembaga Pengabdian kepada masyarakat yang dimulai dari penyerahan proposal, review proposal sampai dengan pengiriman proposal ke Ditjen Dikti dirasakan tidak menyulitkan.

Dalam indikator tingkat kemudahan ini menjelaskan bahwa prosedur yang ditetapkan oleh Lembaga Pengabdian kepada masyarakat Universitas Diponegoro dalam melaksanakan review proposal penelitian sampai dengan pengiriman proposal pengabdian ke sumber dana, apabila ditinjau dari segi kemudahan apakah prosedur yang diterapkan saat ini itu memudahkan bagi dosen.

Tabel IV.33

Tingkat Kemudahan prosedur pengabdian

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat mudah	7	11,7
Mudah	39	65
Kurang mudah	14	23,3
Tidak mudah	0	0
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 31

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 65 % responden menyatakan prosedur yang diterapkan oleh Lembaga Pengabdian dalam mereview proposal pengabdian sampai dengan pengiriman proposal pengabdian ke Ditjen Dikti prosedurnya adalah mudah / sederhana , ini dimungkinkan prosedur yang diterapkan jelas dan tidak berbelit – belit.

Deskripsi tentang variable prosedur dalam pelaksanaan dharma pengabdian ini didasarkan pada instrumen prosedur dalam pelaksanaan dharma pengabdian yang terdiri dari 4 item yang masing – masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan memberikan skor setiap jawaban terendah 1 dan tertinggi 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini maka berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data tertinggi sebesar 15 dan data terendah 8. Sehingga dapat dihitung rentang yaitu data tertinggi dikurang data terendah sebesar 7 . Kemudian diperoleh panjang kelas interval yakni rentang dibagi banyak kelas diperoleh sebesar 1,75. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variable komunikasi dosen dalam pelaksanaan pengabdian sebagai berikut :

Tabel IV.34
Kategori Skor Penilaian Variabel prosedur Pengabdian

No	Skor	Kategori
1	8 – 9,75	Kurang Baik
2	9,76 – 11,51	Cukup Baik
3	11,52 – 13,27	Baik
4	13,28 – 15,03	Sangat Baik

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 29 s/d 32 (Lampiran halaman 186)

Tabel IV.35
Prosentase frekwensi Penilaian Variabel prosedur Pengabdian

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	8	13,3
2	Baik	21	35
3	Cukup Baik	19	31,7
4	Kurang baik	12	20
	Total	60	100

Sumber diolah dari data tabel nomor IV.34

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa prosedur dalam dharma pengabdian menunjukkan mempunyai kecenderungan baik, karena hal ini ditunjukkan 35 % responden yang menyatakan prosedur dalam dharma pengabdian mempunyai kecenderungan baik.

B.3.3. Konsep prosedur dalam dharma penelitian dan pengabdian

Deskripsi tentang variabel prosedur dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian ini didasarkan pada instrumen prosedur dalam pelaksanaan penelitian dan pengabdian yang terdiri dari 8 item yang masing – masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan memberikan skor setiap jawaban terendah 1 dan tertinggi 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini maka berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data

tertinggi sebesar 30 dan data terendah 14. Sehingga dapat dihitung rentang yaitu data tertinggi dikurang data terendah sebesar 16. Kemudian diperoleh panjang kelas interval yakni rentang dibagi banyak kelas diperoleh sebesar 4.0. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variable prosedur dalam pelaksanaan penelitian dan pengabdian sebagai berikut :

Tabel IV.36
Kategori Skor Penilaian Variabel prosedur penelitian dan pengabdian

No	Skor	Kategori
1	14 – 18	Kurang Baik
2	18,1 – 22,1	Cukup Baik
3	22,2 – 26,2	Baik
4	26,3 – 30,3	Sangat Baik

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 25 s/d 32 (Lampiran halaman 191)

Tabel IV.37
Prosentase frekwensi Penilaian Variabel prosedur penelitian dan pengabdian

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	13	21,7
2	Baik	15	25
3	Cukup Baik	27	45
4	Kurang baik	5	8,3
	Total	60	100

Sumber diolah dari data tabel nomor IV.36

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa prosedur dalam dharma penelitian dan pengabdian menunjukkan mempunyai kecenderungan cukup baik, karena hal ini ditunjukkan 45 % responden yang menyatakan prosedur dalam dharma penelitian dan pengabdian mempunyai kecenderungan cukup baik.

B.4.1. Konsep motivasi dosen dalam dharma Penelitian

Dalam indikator tingkat besarnya minat para dosen untuk melaksanakan kegiatan penelitian ini , menjelaskan tentang keaktifan dosen dalam melaksanakan kegiatan penelitian. Apabila dosen selalu melaksanakan penelitian dikategorikan sangat besar, untuk yang menyatakan sering melakukan penelitian dikategorikan besar, untuk yang menyatakan kadang – kadang melaksanakan penelitian dikategorikan cukup besar sedangkan yang menyatakan tidak pernah melaksanakan penelitian dikategorikan kecil.

Tabel IV.38
Tingkat besarnya minat dosen dalam melaksanakan penelitian

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Besar	14	23,3
Besar	24	40
Cukup Besar	22	36,7
Kecil	0	0
Total	60	100

Sumber diolah dariI jawaban pertanyaan nomor 33

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 40 % responden menyatakan bahwa selain melaksanakan dharma pendidikan juga sering melaksanakan dharma penelitian , ini dimungkinkan bahwa mereka selalu mempunyai minat untuk meneliti. Dan dalam tabel diatas tidak ada satupun responden yang menyatakan tidak pernah melaksanakan dharma penelitian.

Dalam indikator tingkat penghargaan dalam melaksanakan penelitian ini menjelaskan tanggapan dosen tentang besarnya kum (kredit point) yang diperoleh setelah melaksanakan kegiatan penelitian.

Tabel IV.39
Tingkat Penghargaan dalam melaksanakan penelitian

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat besar	6	10
Besar	10	16,7
Cukup besar	17	28,3
Kecil	27	45
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 40

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 45 % responden menyatakan tingkat penghargaan yang diberikan oleh dosen apabila melaksanakan penelitian adalah kecil, ini dimungkinkan bahwa mereka setelah penelitian dianggap selesai dan hasil penelitian tidak dipublikasikan lagi.

Deskripsi tentang variable motivasi dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian ini didasarkan pada instrumen motivasi dosen dalam pelaksanaan penelitian yang terdiri dari 8 item yang masing – masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan memberikan skor setiap jawaban terendah 1 dan tertinggi 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini maka berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data tertinggi sebesar 27 dan data terendah 12. Sehingga dapat dihitung rentang yaitu data tertinggi dikurang data terendah sebesar 15. Kemudian diperoleh panjang kelas interval yakni rentang dibagi banyak kelas diperoleh sebesar 3,75. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis

deskriptif variable motivasi dosen dalam pelaksanaan penelitian sebagai berikut :

Tabel IV.40
Kategori skor penilaian variabel motivasi dosen dalam dharma penelitian

No	Skor	Kategori
1	12 – 15,75	Kurang Baik
2	15,76 – 19,51	Cukup Baik
3	19,52 – 23,27	Baik
4	23,28 – 27,03	Sangat Baik

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 33 s/d 40 (Lampiran halaman 184)

Tabel IV.41
Prosentase frekwensi penilaian variabel motivasi dosen dalam dharma Penelitian

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	3	5
2	Baik	20	33,4
3	Cukup Baik	32	53,3
4	Kurang baik	5	8,3
	Total	60	100

Sumber diolah dari data tabel nomor IV.40

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa motivasi dosen dalam dharma penelitian menunjukkan mempunyai kecenderungan cukup baik, karena hal ini ditunjukkan 53,3 % responden yang menyatakan motivasi dosen dalam dharma penelitian mempunyai kecenderungan cukup baik.

B.4.2. Konsep motivasi dosen dalam dharma Pengabdian

Dalam indikator tingkat besarnya minat para dosen untuk melaksanakan kegiatan pengabdian ini , menjelaskan tentang keaktifan dosen dalam melaksanakan kegiatan pengabdian. Apabila dosen selalu melaksanakan pengabdian dikategorikan sangat besar, untuk yang menyatakan sering melakukan pengabdian dikategorikan besar, untuk

yang menyatakan kadang – kadang melaksanakan pengabdian dikategorikan cukup besar sedangkan yang menyatakan tidak pernah melaksanakan pengabdian dikategorikan kecil.

Tabel IV.42
Tingkat besarnya minat melaksanakan pengabdian

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Besar	5	8,3
Besar	27	45,0
Cukup Besar	19	31,7
Kecil	9	15,0
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 41

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 45 % responden menyatakan bahwa selain melaksanakan dharma pendidikan juga sering melaksanakan dharma pengabdian , ini dimungkinkan bahwa mereka selalu mempunyai minat untuk melaksanakan pengabdian. Dan dalam tabel diatas ada 15 % responden yang menyatakan tidak pernah melaksanakan dharma pengabdian, ini dimungkinkan karena mereka belum tahu tentang program atau jenis – jenis kegiatan pengabdian yang ada.

Dalam indikator tingkat penghargaan dalam melaksanakan pengabdian ini, menjelaskan tanggapan dosen tentang besarnya kum (kredit point) yang diperoleh setelah melaksanakan kegiatan pengabdian

Tabel IV.43
Tingkat Penghargaan setelah melaksanakan pengabdian

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat besar	0	0
Besar	5	8,3
Cukup besar	14	23,3
Kecil	41	68,4
Total	60	100

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 48

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 68,4 % responden menyatakan tingkat penghargaan yang diberikan oleh dosen apabila melaksanakan pengabdian adalah kecil, ini disebabkan memang nilai kum yang diperoleh setelah melaksanakan kegiatan pengabdian sangat kecil.

Deskripsi tentang variabel motivasi dosen dalam pelaksanaan dharma pengabdian ini didasarkan pada instrumen motivasi dosen dalam pelaksanaan pengabdian yang terdiri dari 8 item yang masing – masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan memberikan skor setiap jawaban terendah 1 dan tertinggi 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini maka berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data tertinggi sebesar 24 dan data terendah 12. Sehingga dapat dihitung rentang yaitu data tertinggi dikurang data terendah sebesar 12 Kemudian diperoleh panjang kelas interval yakni rentang dibagi banyak kelas diperoleh sebesar 3,0. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variable motivasi dosen dalam pelaksanaan pengabdian sebagai berikut :

Tabel IV.44
Kategori skor Penilaian Variabel motivasi dosen dalam dharma pengabdian

No	Skor	Kategori
1	12 – 15	Kurang Baik
2	15,1 – 18,1	Cukup Baik
3	18,2 – 21,2	Baik
4	21,3 – 24,3	Sangat Baik

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 41 s/d 48 (Lampiran halaman 184)

Tabel IV.45
Prosentase frekwensi Penilaian Variabel motivasi dosen dalam
dharma Pengabdian

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	3	5
2	Baik	14	23,3
3	Cukup Baik	27	45
4	Kurang baik	16	26,7
	Total	60	100

Sumber diolah dari data tabel nomor IV.43

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa motivasi dosen dalam dharma pengabdian menunjukkan mempunyai kecenderungan cukup baik, karena hal ini ditunjukkan 45 % responden yang menyatakan motivasi dosen dalam dharma pengabdian mempunyai kecenderungan cukup baik. Sedangkan pada kategori kurang baik ada 26,7 % responden , hal ini kemungkinan kurang adanya motivasi dari Lembaga pengabdian ataupun dari dosen itu sendiri.

B.4.3. Konsep motivasi dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian

Deskripsi tentang variabel motivasi dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian ini didasarkan pada instrumen komunikasi dosen dalam pelaksanaan penelitian dan pengabdian yang terdiri dari 16 item yang masing – masing memiliki 4 option (alternatif jawaban) dengan memberikan skor setiap jawaban terendah 1 dan tertinggi 4. Mengacu pada konsep instrumen penelitian ini maka berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data tertinggi sebesar 51 dan data terendah 26. Sehingga dapat dihitung rentang yaitu data tertinggi dikurang data terendah

sebesar 25. Kemudian diperoleh panjang kelas interval yakni rentang dibagi banyak kelas diperoleh sebesar 6,25. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria analisis deskriptif variable motivasi dosen dalam pelaksanaan penelitian dan pengabdian sebagai berikut :

Tabel IV.46
Kategori skor Penilaian Variabel motivasi dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian

No	Skor	Kategori
1	26 – 32,25	Kurang Baik
2	32,26 – 38,51	Cukup Baik
3	38,52 – 44,77	Baik
4	44,78 – 51,03	Sangat Baik

Sumber diolah dari jawaban pertanyaan nomor 33 s/d 48 (Lampiran halaman 192)

Tabel IV.47
Prosentase frekwensi Penilaian Variabel motivasi dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	2	3,3
2	Baik	10	16,7
3	Cukup Baik	36	60
4	Kurang baik	12	20
	Total	60	100

Sumber diolah dari data tabel nomor IV.46

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa motivasi dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian menunjukkan mempunyai kecenderungan cukup baik, karena hal ini ditunjukkan 60 % responden yang menyatakan motivasi dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian mempunyai kecenderungan cukup baik.

B.5. Korelasi antara indikator variabel – variabel bebas dan variabel terikat.

B.5.1.a. Korelasi antara indikator – indikator Variabel Komunikasi dengan indikator – indikator Variabel Kinerja

Dalam korelasi antara tingkat keterbukaan dengan tingkat kuantitas dalam dharma penelitian ini menggambarkan hubungan antara tingkat keterbukaan Lembaga penelitian dalam menyebarkan informasi tentang jenis dan jadwal kegiatan penelitian ke fakultas – fakultas di Lingkungan Unniversitas Diponegoro dengan tingkat kuantitas dosen dalam menyusun proposal

Tabel IV.48
Korelasi antara Tingkat Keterbukaan dalam dharma Penelitian dengan Tingkat Kuantitas

		Tingkat Keterbukaan				Total
		Sangat Terbuka	Terbuka	Kurang Terbuka	Tidak Terbuka	
Tingkat Kuantitas	Sangat baik		2 6,3 %	2 12,5 %		4 6,7 %
	Baik	2 33,3 %	9 28,1 %	1 6,3 %		12 20 %
	Cukup baik	2 33,3 %	10 31,3 %	6 37,5 %	5 83,3 %	23 38,3 %
	Kurang Baik	2 33,3 %	11 34,4 %	7 43,8 %	1 16,7 %	21 35 %
Total		6 100 %	32 100 %	16 100 %	6 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari tabel nomor IV.2 dan tabel nomor IV.16

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 35 % responden tingkat kuantitasnya kurang baik yang berarti menyatakan bahwa tidak pernah melaksanakan penelitian ,dengan demikian responden tersebut tidak pernah menyusun kegiatan penelitian khususnya program Penelitian Dasar

maupun Hibah Bersaing, sedangkan 6 % responden menyatakan bahwa informasi mengenai jadwal penelitian bersifat tidak terbuka yang berarti bahwa tidak semua dosen dapat mengetahui tentang informasi tersebut. Disisi lain 12 % responden tingkat kuantitasnya baik yang berarti menyatakan sering menyusun proposal penelitian dan 32 % responden menyatakan bahwa Lembaga Penelitian dalam hal menyebarkan informasi bersifat terbuka dan sehingga dapat meningkatkan kuantitas penelitian.

Dalam korelasi antara ketepatan waktu dengan tingkat kualitas dalam dharma penelitian, ini menjelaskan tentang hubungan antara waktu yang diberikan oleh Lembaga Penelitian dalam menyusun proposal dengan tingkat kualitas proposal penelitian. Hal ini sangat berkaitan dengan cara berkomunikasi Lembaga Penelitian Undip dengan Fakultas di Lingkungan Undip dalam menyebarkan informasi tentang jenis dan jadwal pengusulan proposal penelitian khususnya program Hibah bersaing dan Penelitian Dasar

Tabel IV.49
Korelasi antara Ketepatan/ Kesesuaian waktu dengan Tingkat Kualitas dalam dharma penelitian.

		Ketepatan Waktu				Total
		Sangat Cukup	Cukup	Kurang Cukup	Tidak Cukup	
Tingkat Kualitas	Sangat baik	2 50 %	1 4,5 %			3 5 %
	Baik		4 18,2 %	2 9,1 %	2 16,7 %	8 13,3 %
	Cukup Baik	2 50 %	3 13,6 %	5 22,7 %	4 33,3 %	14 23,3 %
	Kurang baik		14 63,6 %	15 68,2 %	6 50 %	35 58,3 %
Total		4 100 %	22 100 %	22 100 %	12 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari table nomor IV.3 dan table nomor IV. 14

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 58,3% responden tingkat kualitasnya kurang baik yang berarti responden tersebut menyatakan bahwa proposal yang mereka usulkan tidak pernah disetujui oleh Ditjen Dikti , sedangkan apabila dilihat bahwa 12 responden menyatakan bahwa antara jarak informasi tentang jadwal penelitian yang disebarkan dengan batas akhir penyerahan proposal dirasakan tidak cukup, yang berarti bahwa waktu menyebarkan informasi dapat dikatakan tidak tepat sehingga terkesan waktu yang diberikan untuk menyusun proposal sangat pendek, sehingga menyebabkan banyak dosen yang menyusun proposal penelitian secara asal- asalan sehingga menyebabkan tingkat Kualitasnya rendah.

Dalam korelasi antara tingkat keterbukaan dengan tingkat kualitas dalam dharma pengabdian ini menggambarkan hubungan antara tingkat keterbukaan Lembaga pengabdian kepada masyarakat Undip dalam menyebarkan informasi tentang jenis dan jadwal kegiatan pengabdian ke fakultas – fakultas di Lingkungan Universitas Diponegoro dengan tingkat kualitas dosen dalam menyusun proposal pengabdian .

Tabel IV.50
Korelasi antara Tingkat Keterbukaan dengan Tingkat Kualitas
dalam dharma pengabdian

		Tingkat Keterbukaan				Total
		Sangat Terbuka	Terbuka	Kurang Terbuka	Tidak Terbuka	
Tingkat Kualitas	Sangat Baik					0 0 %
	Baik		3 9,4 %	1 4,3 %		4 6,7 %
	Cukup baik		10 31,3 %	6 26,1 %	3 100 %	19 31,7 %
	Kurang baik	2 100 %	19 59,4 %	16 69,6 %		37 61,7 %
Total		2 100 %	32 100 %	23 100 %	3 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari tabel nomor IV.9 dan table nomor IV. 22

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 37 % responden mempunyai tingkat kualitas kurang baik ini berarti bahwa dosen tersebut menyatakan tidak pernah melaksanakan dharma pengabdian yang berarti bahwa mereka tidak pernah menyusun proposal pengabdian khususnya program Vucer Multi Tahun dan Program UJI. Sedangkan 69,6 % dari 23 responden menyatakan bahwa Lembaga Pengabdian dalam menyebarkan informasi tentang kegiatan pengabdian khususnya program Vucer Multi Tahun dan UJI dirasakan kurang terbuka sehingga banyak dosen yang belum tahu tentang program pengabdian tersebut, hal ini mengakibatkan tingkat kualitas rendah sehingga kinerja pengabdian juga akan rendah.

Dalam korelasi antara ketepatan waktu dengan tingkat kerjasama dalam dharma pengabdian, ini menjelaskan tentang hubungan antara waktu yang diberikan oleh Lembaga Pengabdian dalam menyusun proposal Hal ini sangat berkaitan dengan cara berkomunikasi Lembaga

Pengabdian kepada masyarakat Undip dengan Fakultas di Lingkungan Undip dalam menyebarkan informasi tentang jenis dan jadwal pengusulan proposal pengabdian khususnya program Vucer Multi Tahun dan UJI dengan tingkat kerjasama dalam melaksanakan kegiatan pengabdian

Tabel IV.51

Korelasi antara Tingkat Ketepatan waktu dengan Tingkat Kerjasama dalam dharma Pengabdian

		Ketepatan Waktu				Total
		Sangat Cukup	Cukup	Kurang Cukup	Tidak Cukup	
Tingkat Kerjasama	Sangat Baik		3 10,7 %	3 11,1 %		6 10 %
	Baik		15 53,6 %	19 70,4 %	2 50 %	36 60 %
	Cukup		7 25 %	5 18,5 %	2 50 %	14 23,3 %
	Kurang	1 100 %	3 10,7 %			4 6,7 %
Total		1 100 %	28 100 %	27 100 %	4 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari table nomor IV.6 dan table nomor IV. 20

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 60 % responden menyatakan bahwa kerjasama dalam dharma pengabdian adalah baik , sedangkan 28 responden dari 60 responden menyatakan bahwa Lembaga Pengabdian dalam menyebarkan informasi tentang kegiatan pengabdian dirasakan cukup , hal ini menyebabkan mereka ada waktu untuk bekerjasama dalam menyusun proposal pengabdian Disisi lain ada 6,7 % responden menyatakan bahwa kerjasama dalam hal pengabdian di Unitnya dirasakan kurang baik , dan ada 4 responden dari 60 responden menyatakan waktu yang diberikan oleh Lembaga Pengabdian tidak cukup untuk menyusun

proposai pengabdian khususnya program Vucer Multi Tahun dan UJI. Hal ini dapat menyebabkan kinerja Undip dalam dharma pengabdian rendah.

B.5.1.b. Korelasi antara variable komunikasi dengan variable kinerja dosen dalam dharma penelitian

Korelasi antar variable komunikasi dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel : IV.52

Korelasi Tingkat Komunikasi dengan Kinerja Dosen dalam dharma Penelitian.

		Tingkat Komunikasi				Total
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Tingkat Kinerja	Sangat Baik	3 75%				3 5 %
	Baik	1 25,0 %	11 42,3 %			12 20 %
	Cukup Baik		15 57,7 %	15 62,5 %		30 50,0 %
	Kurang Baik			9 37,5 %	6 100%	15 25 %
Total		4 100 %	26 100 %	24 100 %	6 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari tabel IV. 5 Dan tabel nomor IV.19

Dari tabel diatas terlihat bahwa semakin baik komunikasi yang dilaksanakan oleh Lembaga Penelitian akan semakin baik pula kinerja dosen dalam dharma penelitian, hal ini terlihat 54 responden menyatakan komunikasi cukup baik, baik, sangat baik, dan 45 responden diantaranya menyatakan kinerja cukup baik, baik, sangat baik. Dan dari 6 responden menyatakan komunikasi kurang baik dan 6 responden tersebut menyatakan kinerjanya kurang baik, hal ini kemungkinan para dosen tidak mau proaktif mencari informasi tentang kegiatan penelitian , hal ini karena kesibukan dosen dalam mengajar. Sedangkan dari 54 responden

menyatakan komunikasi cukup baik, baik, sangat baik dan 45 responden diantaranya menyatakan kinerja cukup baik, baik dan sangat baik, hal ini dimungkinkan memang para dosen ini kinerja dalam dharma penelitiannya baik. Yang berarti bahwa mereka sering melaksanakan kegiatan penelitian. Apabila dilihat dari hasil korelasi tingkat komunikasi dengan tingkat kinerja dosen dalam dharma penelitian, maka dapat terlihat pengelompokan skor nilai yakni pada tingkat kinerja terjadi pengelompokan pada kategori penilaian sangat baik, hal ini disebabkan karena responden tersebut sangat aktif melaksanakan penelitian. Atau dapat juga karena instrumen penelitian ini kurang valid.

B.5.1.c. Korelasi antara variable komunikasi dengan variable kinerja dosen dalam dharma pengabdian

Korelasi antar variable komunikasi dengan variabel kinerja dosen dalam dharma pengabdian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel :IV.53
Korelasi Tingkat Komunikasi dengan Tingkat Kinerja Dosen dalam dharma Pengabdian

		Tingkat Komunikasi				Total
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Tingkat Kinerja	Sangat Baik	1 100 %	3 14,3 %			4 6,7 %
	Baik		12 57,1 %			12 20,0 %
	Cukup Baik		6 28,6 %	17 100 %		23 38,3 %
	Kurang Baik				21 100 %	21 35 %
Total		1 100 %	21 100 %	17 100 %	21 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari tabel IV. 11 Dan tabel nomor IV.25

Dari tabel diatas bahwa semakin baik komunikasi maka semakin baik tingkat kinerja dosen dalam dharma pengabdian, hal ini terlihat bahwa 39

responden menyatakan tingkat komunikasi dalam dharma pengabdian dirasakan cukup baik, baik, sangat baik, serta 39 responden tersebut juga menyatakan kinerja dosen dalam dharma pengabdian cukup baik, baik, sangat baik.. Dan 21 responden menyatakan tingkat komunikasi kurang baik 21 responden tersebut juga menyatakan bahwa kinerja dosen dalam dharma pengabdian kurang baik, hal ini dimungkinkan para dosen tidak tahu atau tidak tertarik pada kegiatan pengabdian . Sedangkan 39 responden yang menyatakan tingkat komunikasi dalam dharma pengabdian cukup baik, baik, sangat baik, serta 39 responden tersebut menyatakan kinerja dosen dalam dharma pengabdian cukup baik, baik , sangat baik, hal ini dimungkinkan karena para dosen tersebut aktif dalam dharma pengabdian.

Apabila dilihat dari hasil korelasi tingkat komunikasi dengan tingkat kinerja dosen dalam dharma pengabdian, maka terlihat adanya pengelompokan skor penilaian , yakni pada tingkat kinerja dan tingkat komunikasi pada kategori baik, hal ini disebabkan para responden tersebut memang aktif dalam pengabdian ,sehingga mempunyai anggapan bahwa apabila komunikasi baik maka tingkat kinerja juga baik Sebaliknya pada kategori kurang baik ini disebabkan para responden tersebut kurang aktif dalam pengabdian. Ini berarti bahwa apabila komunikasi kurang baik maka tingkat kinerja juga kurang baik. Atau dapat juga karena instrumen penelitian ini kurang valid.

B.5.1.d. Korelasi antara variable komunikasi dengan variable kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian

Korelasi antar variabel komunikasi dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel :IV.54
Korelasi Tingkat Komunikasi dengan Tingkat Kinerja Dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian

		Tingkat Komunikasi				Total
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Tingkat Kinerja	Sangat Baik	8 100 %				8 13,3 %
	Baik		20 71,4 %			20 33,3,0 %
	Cukup Baik		8 28,6 %	13 68,4 %		21 35 %
	Kurang Baik			6 31,6 %	5 100 %	11 18,3 %
Total		8 100 %	28 100 %	19 100 %	5 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari tabel IV. 13 Dan tabel nomor IV.27

Dari tabel diatas bahwa semakin baik komunikasi maka semakin baik tingkat kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian , hal ini terlihat bahwa 55 responden menyatakan tingkat komunikasi dalam dharma penelitian dan pengabdian dirasakan cukup baik, baik dan sangat baik. Serta 49 responden diantaranya menyatakan kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian cukup baik, baik dan sangat baik. Dan 11 responden tersebut menyatakan bahwa kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian kurang baik, dan 5 responden diantaranya menyatakan tingkat komunikasi kurang baik , hal ini dimungkinkan para dosen tidak tahu atau tidak tertarik pada kegiatan penelitian dan pengabdian . Sedangkan 55 responden yang menyatakan tingkat komunikasi dalam dharma penelitian dan pengabdian cukup baik, baik,

dan sangat baik tersebut serta 49 responden diantaranya juga menyatakan kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian cukup baik, baik dan sangat baik, hal ini dimungkinkan karena para dosen tersebut aktif dalam dharma penelitian dan pengabdian.

Apabila dilihat dari hasil korelasi antara komunikasi dengan tingkat kinerja dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian, maka akan terlihat pengelompokan penilaian pada kategori sangat baik dan baik. Hal ini disebabkan karena responden tersebut mempunyai anggapan bahwa apabila komunikasi dalam dharma penelitian dan pengabdian sangat baik maka akan menyebabkan tingkat kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian juga sangat baik. Atau dapat juga karena instrumen penelitian ini kurang valid.

B.5.2.a. Korelasi antara indikator – indikator variabel Prosedur dengan indikator – indikator variabel Kinerja

Korelasi antara tingkat kesederhanaan prosedur penelitian dengan tingkat kuantitas proposal penelitian, ini menggambarkan hubungan antara tingkat kesederhanaan mekanisme kegiatan yang diterapkan oleh Lembaga Penelitian Undip dalam melakukan review proposal penelitian sampai dengan pengiriman proposal penelitian ke sumber dana dengan tingkat kuantitas proposal penelitian yang diusulkan ke sumber dana

Tabel IV.55

Korelasi antara Tingkat Kesederhanaan dengan Tingkat Kuantitas dalam dharma Penelitian

		Tingkat kesederhanaan				Total
		Tidak Berbelit - belit	Cukup Berbelit - belit	Berbelit - belit	Sangat Berbelit - belit	
Tingkat Kuantitas	Sangat Baik	3 9,7 %		1 6,7 %		4 6,7 %
	Baik	8 25,8 %	2 20 %	2 13,3 %		12 20 %
	Cukup Baik	12 38,7 %	2 20 %	8 53,3 %	1 25 %	23 38,3 %
	Kurang Baik	8 25,8 %	6 60 %	4 26,7 %	3 75 %	21 35 %
Total		31 100 %	10 100 %	15 100 %	4 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari table nomor IV.2 dan table nomor IV28

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 35 % responden mempunyai tingkat kuantitas kurang baik hal ini berarti menyatakan bahwa dosen tidak pernah menyusun proposal penelitian baik program Hibah Bersaing dan Penelitian dasar, sedangkan ada 4 responden dari 60 responden menyatakan bahwa prosedur yang diterapkan oleh Lembaga Penelitian adalah sangat berbelit – belit. Disisi lain ada 20 % menyatakan sering menyusun proposal penelitian baik program Hibah Bersaing atau Penelitian dasar dan 25,8 % responden menyatakan bahwa prosedur yang diterapkan oleh Lembaga Penelitian dirasakan tidak berbelit – belit sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen untuk menyusun proposal Penelitian.

Korelasi antara tingkat kemudahan dengan tingkat kualitas dalam dharma penelitian hal ini menjelaskan bahwa hubungan antara tingkat

kemudahan tentang prosedur yang ditetapkan oleh Lembaga Penelitian Undip dalam melakukan review proposal penelitian sampai dengan pengiriman proposal penelitian ke sumber dana dengan tingkat kualitas proposal yang diterima / disetujui oleh Sumber dana

Tabel IV.56
Korelasi antara Tingkat Kemudahan dengan Tingkat Kualitas dharma penelitian.

		Tingkat Kemudahan				Total
		Sangat Mudah	Mudah	Kurang Mudah	Tidak Mudah	
Tingkat Kualitas	Sangat Baik	1 33,3 %	2 5 %			3 5 %
	Baik	1 33,3 %	5 12,5 %		2 40 %	8 13,3 %
	Cukup baik	1 33,3 %	12 30 %		1 20 %	14 23,3 %
	Kurang baik		21 52,5 %	12 100 %	2 40 %	35 58,3 %
Total		3 100 %	40 100 %	12 100 %	5 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari table nomor IV.3 dan table nomor IV. 29

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 58,3 % tingkat kualitasnya kurang baik hal ini menyatakan bahwa proposal yang mereka usulkan tidak pernah yang disetujui atau didanai oleh Ditjen Dikti, dan 5 responden dari 60 responden menyatakan bahwa prosedur yang diterapkan oleh Lembaga Penelitian dirasakan tidak memudahkan. Disisi lain ada 13,3 % mempunyai tingkat kualitasnya baik hal ini menyatakan bahwa proposal penelitian responden tersebut sering disetujui/ didanai oleh Ditjen Dikti dan 40 responden dari 60 responden menyatakan bahwa prosedur yang diterapkan oleh Lembaga Penelitian dirasakan memudahkan , sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen dalam dharma penelitian.

Korelasi antara tingkat kesederhanaan dengan tingkat kuantitas dalam dharma pengabdian dibawah ini adalah memperlihatkan hubungan antara mekanisme kegiatan yang dilaksanakan oleh Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Diponegoro mulai dari review proposal sampai dengan pengusulan proposal ke Sumber dana dengan tingkat kuantitas dosen dalam menyusun proposal pengabdian Adapun hasil korelasi antara tingkat kuantitas dengan tingkat kesederhanaan dalam dharma pengabdian adalah sebagai berikut :

Tabel IV.57

Korelasi antara Tingkat Kesederhanaan dengan Tingkat Kuantitas dalam dharma Pengabdian

		Tingkat kesederhanaan				Total
		Tidak Berbelit - belit	Cukup Berbelit - belit	Berbelit - belit	Sangat Berbelit - belit	
Tingkat Kerjasama	Sangat Baik	2 7,7 %	2 12,5 %	2 11,1 %		6 10 %
	Baik	13 50 %	10 62,5 %	13 72,2 %		36 60 %
	Cukup	7 26,9 %	4 25 %	3 16,7 %		14 23,3 %
	Kurang	4 15,4 %				4 6,7 %
Total		26 100 %	16 100 %	18 100 %	0 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari table nomor IV.6 dan table nomor IV.32

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 60 % responden menyatakan bahwa tingkat kerjasama dalam dharma pengabdian di Unitnya adalah Baik , dan 26 responden dari 60 responden menyatakan bahwa prosedur yang diterapkan oleh Lembaga Pengabdian dirasakan tidak berbelit – belit sehingga ini dapat menyebabkan kinerja dosen dapat meningkat. Disisi lain ada 6,7 % responden menyatakan bahwa tingkat kerjasama diunitnya

dirasakan kurang, sedangkan ada 18 responden dari 60 responden menyatakan bahwa prosedur yang diterapkan Lembaga Pengabdian dirasakan berbelit – belit , sehingga ini menyebabkan menurunnya kinerja dosen dalam dharma Pengabdian.

Adapun korelasi antara tingkat kemudahan dalam mekanisme kegiatan dalam hal pengusulan proposal pengabdian dengan tingkat kualitas proposal pengabdian yang diterima oleh sumber dana adalah sebagai berikut :

Tabel IV.58

Korelasi antara Tingkat Kemudahan dengan Tingkat Kualitas dharma pengabdian.

		Tingkat Kemudahan				Total
		Sangat Memudahkan	Memudahkan	Kurang Memudahkan	Tidak Memudahkan	
Tingkat Kualitas	Sangat Baik					0 0%
	Baik	1 14,3 %	2 5,1 %	1 7,1 %		4 6,7 %
	Cukup Baik	2 28,6 %	11 28,2 %	6 42,9 %		19 31,7 %
	Kurang Baik	4 57,1 %	26 66,7 %	7 50 %		37 61,7 %
Total		7 100 %	39 100 %	14 100 %	0 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari table nomor IV. 9 dan table nomor IV. 33

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 61,7 % responden menyatakan bahwa proposal pengabdian khususnya program Vucer Multi Tahun dan UJI tidak pernah disetujui atau didanai oleh Ditejen Dikti dan 14 responden dari 60 responden menyatakan bahwa prosedur yang diterapkan oleh Lembaga Pengabdian dirasakan kurang memudahkan. Disisi lain 6,7 % responden proposal yang diajukan sering disetujui atau

didanai oleh Ditejen Dikti dan 39 responden dari 60 responden menyatakan bahwa prosedur yang diterapkan Lembaga Pengabdian dirasakan memudahkan dosen, sehingga dapat meningkatkan Kualitas pengabdian dosen.

B.5.2.b. Korelasi antara variabel Prosedur dengan variabel Kinerja dalam dharma penelitian.

Korelasi antara variabel prosedur dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian dapat dilihat dalam tabel tersebut dibawah ini :

Tabel : IV.59
Korelasi Tingkat Prosedur dengan Kinerja Dosen dalam dharma Penelitian.

		Prosedur				Total
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Tingkat Kinerja	Sangat Baik	3 15,8 %				3 5 %
	Baik	12 63,2 %				12 20 %
	Cukup Baik	4 21,1%	16 100 %	10 52,6 %		30 50 %
	Kurang Baik			9 47,4 %	6 100 %	15 25%
Total		19 100 %	16 100 %	19 100 %	6 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari tabel IV. 5 Dan tabel nomor IV.31

Dari tabel diatas terlihat bahwa semakin baik prosedur yang diterapkan oleh lembaga Penelitian maka semakin baik pula kinerja dosen dalam dharma penelitian , hal ini terlihat bahwa 54 responden menyatakan prosedur yang diterapkan oleh Lembaga Penelitian cukup baik,baik dan sangat baik serta 45 responden diantaranya menyatakan kinerja dosen dalam dharma penelitian cukup baik, baik dan sangat baik. Disisi lain bahwa 6 responden menyatakan bahwa prosedur yang diterapkan oleh Lembaga Penelitian dirasakan kurang baik dan 6 responden tersebut juga

menyatakan bahwa kinerja dosen dalam dharma penelitian kurang baik, hal ini dimungkinkan bahwa dosen tersebut menganggap bahwa mekanisme pengusulan proposal kegiatan penelitian dirasakan sangat berbelit – belit sehingga mereka tidak berminat untuk menyusun proposal sehingga menyebabkan kinerja dosen dalam dharma penelitian rendah.

Apabila dilihat dari hasil korelasi antara prosedur dengan tingkat kinerja dosen dalam dharma penelitian , maka akan terlihat pengelompokan penilaian yakni pada kategori penilaian sangat baik. Hal ini disebabkan karena para responden tersebut mempunyai anggapan bahwa apabila prosedur penelitian sangat baik maka menyebabkan tingkat kinerja dosen dalam pelaksanaan penelitian juga akan sangat baik. Atau karena instrumen penelitian ini kurang valid.

B.5.2.c. Korelasi antara variabel Prosedur dengan variabel Kinerja dalam dharma pengabdian

Korelasi antara variabel prosedur dengan variabel kinerja dosen dalam pelaksanaan kegiatan pengusulan hingga pengiriman proposal pengabdian ke sumber dana sebagai berikut :

Tabel :IV.60
Korelasi Tingkat Prosedur dengan Kinerja Dosen dalam dharma Pengabdian

		Prosedur				Total
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Tingkat Kinerja	Sangat Baik	4 50%				4 6,7 %
	Baik	4 50%	8 38,1 %			12 20%
	Cukup Baik		13 61,9 %	10 52,6 %		23 38,3 %
	Kurang Baik			9 47,4 %	12 100 %	21 35 %
Total		8 100 %	21 100 %	19 100 %	12 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari tabel IV. 11 Dan tabel nomor IV.35

Dari tabel diatas menyatakan bahwa semakin baik prosedur yang diterapkan oleh Lembaga Pengabdian maka semakin baik pula kinerja dosen dalam dharma pengabdian , hal ini dapat terlihat bahwa 48 responden menyatakan bahwa prosedur yang diterapkan Lembaga Pengabdian tentang pengusulan proposal pengabdian dirasakan cukup baik, baik dan sangat baik dan 39 responden diantaranya menyatakan kinerja dosen dalam dharma pengabdian juga cukup baik, baik dan sangat baik. Disisi lain ada 12 responden menyatakan bahwa prosedur yang diterapkan oleh Lembaga Pengabdian dirasakan kurang baik dan 12 responden tersebut juga menyatakan kinerja dosen dalam dharma pengabdian kurang baik , hal ini dimungkinkan para dosen tersebut merasa bahwa prosedur yang diterapkan oleh Lembaga pengabdian dirasakan berbelit – belit sehingga para dosen tersebut malas untuk menyusun proposal pengabdian , sehingga menyebabkan kinerja dosen dalam dharma pengabdian rendah.

Apabila dilihat hasil dari korelasi antara prosedur dengan tingkat kinerja dosen dalam dharma pengabdian , maka terlihat bahwa terjadi pengelompokan penilaian yakni pada kategori sangat baik. Disini terlihat ada 4 responden yang menyatakan tingkat kinerja maupun prosedur sangat baik. Ini menyatakan bahwa apabila prosedur sangat baik maka tingkat kinerja dosen dalam dharma pengabdian juga baik. Atau karena instrumen penelitian ini kurang valid.

B.5.2.d. Korelasi antara variabel Prosedur dengan variabel Kinerja dalam dharma penelitian dan pengabdian

Korelasi antara variabel prosedur dosen dengan variabel kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pengusulan hingga pengiriman proposal penelitian dan pengabdian ke sumber dana sebagai berikut :

Tabel :IV.61
**Korelasi Tingkat Prosedur dengan dalam Kinerja Dosen dharma .
penelitian dan Pengabdian**

		Prosedur				Total
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Tingkat Kinerja	Sangat Baik	5 13,3 %	3 11,1 %			8 13,3 %
	Baik		20 74,1 %			20 33,3 %
	Cukup Baik		4 14,8 %	15 100 %	2 15,4 %	21 35 %
	Kurang Baik				11 84,6 %	11 18,3 %
Total		5 100 %	27 100 %	15 100 %	13 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari tabel IV. 13 Dan tabel nomor IV.37

Dari tabel diatas menyatakan bahwa semakin baik prosedur yang diterapkan oleh Lembaga penelitian dan Lembaga Pengabdian Universitas Diponegoro maka semakin baik pula kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian , hal ini dapat terlihat bahwa 47 responden menyatakan bahwa prosedur yang diterapkan Lembaga Pengabdian tentang pengusulan proposal pengabdian dirasakan cukup baik, baik dan sangat baik, serta 49 responden diantaranya menyatakan kinerja dosen dalam dharma pengabdian juga cukup baik, baik dan sangat baik. Disisi lain ada 11 responden menyatakan bahwa prosedur yang diterapkan oleh Lembaga Pengabdian dirasakan kurang baik dan 11 responden tersebut juga menyatakan kinerja dosen dalam dharma pengabdian kurang baik ,

hal ini dimungkinkan para dosen tersebut merasa bahwa prosedur yang diterapkan oleh Lembaga pengabdian dirasakan berbelit – belit sehingga para dosen tersebut tidak berminat untuk menyusun proposal penelitian dan pengabdian , sehingga menyebabkan kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian rendah.

Apabila dilihat dalam tabel diatas bahwa pada tingkat kinerja penelitian dan pengabdian ada 20 responden yang menyatakan kinerja baik dan 20 responden tersebut juga menyatakan prosedur penelitian dan pengabdian baik. Sehingga terjadi pengelompokan skor penilaian . Ini disebabkan karena kemungkinan para responden tersebut memang aktif dalam penelitian dan pengabdian dan sudah mengerti dan tahu tentang mekanisme pengusulan proposal penelitian dan pengabdian sehingga mereka aktif dan berminat untuk melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian. Dan mereka mempunyai anggapan bahwa apabila prosedur penelitian dan pengabdian baik maka tingkat kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian juga baik. Atau mungkin instrumen penelitian ini kurang valid.

B.5.3.a. Korelasi antara indikator – indikator variabel Motivasi dengan indikator – indikator variabel Kinerja

Korelasi antara tingkat besarnya minat para dosen untuk menyusun proposal penelitian dengan tingkat kualitas proposal penelitian yang diusulkan ke sumber dana sebagai berikut :

Tabel IV.62
Korelasi antara Tingkat besarnya Minat dengan Tingkat Kualitas
dalam dharma Penelitian

		Tingkat Besarnya Minat				Total
		Selalu	Sering	Kadang - kadang	Tidak Pernah	
Tingkat Kualitas	Sangat Baik	1 7,1 %	3 12,5 %			4 6,7 %
	Baik	6 42,9 %	5 20,8 %	1 4,5 %		12 20 %
	Cukup Baik	4 28,6 %	8 33,3 %	11 50 %		23 38,3 %
	Kurang Baik	3 21,4 %	8 33,3 %	10 45,5 %		21 35 %
Total		14 100 %	24 100 %	22 100 %	0 100 %	100 %

Sumber diolah dari table nomor IV.3 dan table nomor IV. 38

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 35 % responden menyatakan bahwa proposal yang diusulkan tidak pernah Diterima oleh Ditjen Dikti dan 22 % responden menyatakan kadang – kadang berminat untuk menyusun proposal penelitian. Sedangkan 24 responden dari 60 responden menyatakan bahwa sering berminat menyusun proposal penelitian dan 20 % responden menyatakan bahwa proposal penelitian yang diusulkan sering disetujui / didanai oleh Ditjen Dikti , sehingga dapat menumbuhkan minat para dosen untuk menyusun proposal penelitian.

Korelasi antara tingkat penghargaan yang diberikan setelah melaksanakan penelitian dengan tingkat kuantitas proposal penelitian yang akan diusulkan oleh para dosen adalah sebagai berikut :

Tabel IV.63

Korelasi antara Tingkat Penghargaan dengan Tingkat Kuantitas dharma penelitian.

		Tingkat Penghargaan				Total
		Sangat Besar	Besar	Cukup Besar	Kecil	
Tingkat Kuantitas	Selalu	1 16,7 %			2 7,4 %	3 5 %
	Sering	2 33,3 %		1 5,9 %	5 18,5 %	8 13,3 %
	Kadang – Kadang	1 16,7 %	5 50 %	3 17,6 %	5 18,5 %	14 23,3 %
	Tidak Pernah	2 33,3 %	5 50 %	13 76,5 %	15 55,6 %	35 58,3 %
Total		6 100 %	10 100 %	17 100 %	27 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari table nomor IV.2 dan table nomor IV. 39

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa ada 58,3 % responden yang menyatakan bahwa tidak pernah menyusun proposal penelitian , dan 27 responden dari 60 responden menyatakan bahwa penghargaan (nilai kum) yang diberikan setelah melaksanakan kegiatan penelitian adalah kecil. Disisi lain mununjukkan bahwa 13,3 % responden sering menyusun proposal penelitian dan 10 responden dari 60 responden menyatakan bahwa penghargaan (nilai kum) yang diberikan setelah melaksanakan kegiatan penelitian adalah besar. Hal ini dimungkinkan dosen tersebut semangat untuk maju nya tinggi oleh karena setelah melaksanakan penelitian maka hasil dari penelitian tersebut selalu dipublikasikan.

Korelasi antara tingkat besarnya minat dalam dharma pengabdian dengan tingkat kerjasama dosen dalam melaksanakan pengabdian adalah sebagai berikut :

Tabel IV.64

Korelasi antara Tingkat Besarnya dengan Minat Tingkat Kerjasama dalam dharma Pengabdian

		Tingkat Besarnya Minat				Total
		Selalu	Sering	Kadang - kadang	Tidak Pernah	
Tingkat Kerjasama	Sangat Baik	2 40 %	2 7,4 %	2 10,5 %		6 10 %
	Baik	1 20 %	18 66,7 %	12 63,2 %	5 55,6 %	36 60 %
	Cukup	2 40 %	3 11,1 %	5 26,3 %	4 44,4 %	14 23,3 %
	Kurang		4 14,8 %			4 6,7 %
Total		5 100 %	27 100 %	19 100 %	9 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari table nomor IV.6 dan table nomor IV42

Dari tabel diatas menunjukan bahwa 6,7 % responden menyatakan kerjasama dalam dharma pengabdian diunitnya dirasakan kurang dan ada 9 responden dari 60 responden menyatakan bahwa minat untuk menyusun proposal pengabdian tidak ada yang berarti bahwa mereka tidak pernah menyusun proposal pengabdian. Disisi lain 60 % menyatakan bahwa kerjasama dalam dharma pengabdian di unitnya dirasakan Baik dan 27 responden dari 60 responden menyatakan bahwa mereka sering berminat untuk menyusun proposal .

Korelasi antara tingkat penghargaan yang diberikan setelah melaksanakan pengabdian dengan tingkat kualitas proposal yang diterima oleh sumber dana sebagai berikut :

Tabel IV.65

Korelasi antara Tingkat Penghargaan dengan Tingkat Kualitas dharma pengabdian.

		Tingkat Penghargaan				Total
		Sangat Besar	Besar	Cukup Besar	Kecil	
Tingkat Kualitas	Selalu					0 %
	Sering		1 20 %	2 14,3 %	1 2,4 %	4 6,7 %
	Kadang – Kadang		1 20 %	4 28,6 %	14 34,1 %	19 31,7 %
	Tidak Pernah		3 60 %	8 57,1 %	26 63,4 %	37 61,7 %
Total		0 100 %	5 100 %	14 100 %	41 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari table nomor IV.9 dan table nomor IV. 43

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 61,7 % responden menyatakan bahwa proposal yang diusulkan tidak pernah disetujui / didanai oleh Ditjen Dikti , melaksanakan kegiatan pengabdian dirasakan kecil . Dan 41 responden dari 60 responden menyatakan bahwa penghargaan (nilai kum) yang diberikan dosen apabila selesai melaksanakan kegiatan pengabdian dirasakan kecil. Ini dapat menyebabkan menurunkan motivasi dosen untuk menyusun proposal pengabdian.

B.5.3.b. Korelasi antara variable motivasi dengan variabel Kinerja dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian.

Korelasi antara variable motivasi dengan variable kinerja dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel :IV.66
Korelasi motivasi dosen dengan Tingkat Kinerja Dosen dalam
dharma Penelitian.

		Motivasi				Total
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Tingkat Kinerja	Sangat Baik	3 100 %				3 5 %
	Baik		12 60 %			12 20 %
	Cukup Baik		8 40 %	22 68,8 %		30 50 %
	Kurang Baik			10 31,3 %	5 100 %	15 25 %
Total		3 100 %	20 100 %	32 100 %	5 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari tabel IV.5 dan tabel nomor IV.41

Dari tabel diatas menyatakan bahwa semakin baik motivasi dosen untuk melaksanakan kegiatan penelitian maka semakin baik pula kinerja dosen dalam dharma penelitian, hal ini terlihat bahwa 55 responden menyatakan bahwa motivasi dosen untuk menyusun proposal penelitian cukup baik,baik dan sangat baik, serta 45 responden diantaranya juga menyatakan bahwa kinerja dosen dalam dharma penelitian cukup baik,baik dan sangat baik. Disisi lain menyatakan bahwa 5 responden menyatakan bahwa motivasi dosen dalam dharma penelitian kurang baik dan 5 responden tersebut juga menyatakan bahwa kinerja dosen dalam dharma penelitian juga kurang baik, hal ini dimungkinkan bahwa dosen tersebut mempunyai motivasi yang rendah dalam pelaksanaan dharma penelitian. Sedangkan 55 responden yang menyatakan motivasi para dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian cukup baik,baik dan sangat baik serta 45 responden diantaranya menyatakan bahwa kinerja dosen dalam pelaksanaan penelitian juga cukup baik, baik dan sangat baik, hal ini

dimungkinkan bahwa para dosen tersebut mempunyai semangat untuk maju dan senang menghadapi tantangan. Hal ini dapat menyebabkan kinerja dosen dalam dharma penelitian semakin baik.

Apabila dilihat hasil korelasi antara motivasi dosen dengan tingkat kinerja dosen dalam pelaksanaan penelitian maka terlihat adanya pengelompokan penilaian, yakni pada tingkat kinerja sangat baik dan motivasi sangat baik serta pada tingkat kinerja dan motivasi pada kategori baik. Hal ini berarti bahwa apabila motivasi dosen dalam penelitian sangat baik maka tingkat kinerja dosen dalam penelitian juga sangat baik. Karena responden tersebut beranggapan bahwa apabila motivasi dalam penelitian sangat baik maka tingkat kinerja dosen dalam penelitian juga sangat baik. Atau mungkin instrumen penelitian ini kurang valid

B.5.3.c. Korelasi antara variabel motivasi dengan variabel Kinerja dosen dalam melaksanakan dharma pengabdian

Korelasi antara motivasi dosen dengan tingkat kinerja dosen dalam menyusun proposal pengabdian adalah sebagai berikut :

Tabel :IV.67
Korelasi motivasi dosen dengan Tingkat Kinerja Dosen dalam dharma Pengabdian

		Motivasi				Total
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Tingkat Kinerja	Sangat Baik	3 100 %	1 7,15 %			4 6,7 %
	Baik		12 85,7 %			12 20 %
	Cukup Baik		1 7,15 %	22 81,5 %		23 38,3 %
	Kurang Baik			5 18,5 %	16 100 %	21 35 %
Total		3 100 %	14 100 %	27 100 %	16 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari tabel IV. 11 Dan tabel nomor IV.45

Dari tabel diatas menyatakan bahwa semakin baik motivasi dosen untuk melaksanakan kegiatan pengabdian maka semakin baik pula kinerja dosen dalam dharma pengabdian, hal ini terlihat bahwa 39 responden menyatakan bahwa kinerja dosen untuk menyusun proposal pengabdian cukup baik, baik dan sangat baik serta 44 responden diantaranya juga menyatakan bahwa motivasi dosen dalam dharma pengabdian cukup baik, baik dan sangat baik. Disisi lain menyatakan bahwa 21 responden menyatakan bahwa motivasi dosen dalam dharma pengabdian kurang baik dan 16 responden diantaranya menyatakan bahwa kinerja dosen dalam dharma pengabdian juga kurang baik, hal ini dimungkinkan bahwa dosen tersebut mempunyai motivasi yang rendah dalam pelaksanaan dharma pengabdian. Sedangkan 39 responden yang menyatakan kinerja para dosen dalam pelaksanaan dharma pengabdian cukup baik , baik, dan sangat baik serta 44 responden diantaranya menyatakan bahwa motivasi dosen dalam pelaksanaan pengabdian juga cukup baik, baik dan sangat baik, hal ini dimungkinkan bahwa para dosen tersebut mempunyai semangat untuk maju dan senang menghadapi tantangan. Hal ini dapat menyebabkan kineja dosen dalam dharma pengabdian semakin baik.

Apabila dilihat dari hasil korelasi antara motivasi dan tingkat kinerja dosen dalam pelaksanaan dharma pengabdian maka maka terjadi pengelompokan nilai yakni pada tingkat kinerja dan motivasi pada kategori baik, ini berarti bahwa apabila motivasi dosen untuk melaksanakan pengabdian baik maka tingkat kinerja dalam pengabdian

juga baik. Karena para responden tersebut beranggapan bahwa apabila motivasi dosen dalam pelaksanaan pengabdian baik maka tingkat kinerja dosen dalam dharma pengabdian juga baik. Atau mungkin instrumen penelitian ini kurang valid.

B.5.3.d. Korelasi antara variabel motivasi dengan variabel Kinerja dosen dalam melaksanakan dharma penelitian dan pengabdian

Korelasi antara variabel motivasi dengan kinerja dosen dalam melaksanakan dharma penelitian dan pengabdian adalah sebagai berikut :

Tabel :IV.68
Korelasi motivasi dosen dengan Tingkat Kinerja Dosen dalam dharma penelitian dan Pengabdian

		Motivasi				Total
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Tingkat Kinerja	Sangat Baik	2 100 %	6 60 %			8 13,3 %
	Baik		4 40 %	16 44,4 %		20 33,3 %
	Cukup Baik			20 55,6 %	1 8,3 %	21 35 %
	Kurang Baik				11 91,7 %	11 18,3 %
Total		2 100 %	10 100 %	36 100 %	12 100 %	60 100 %

Sumber diolah dari tabel IV. 13 Dan tabel nomor IV.47

Dari tabel diatas menyatakan bahwa semakin baik motivasi dosen untuk melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian maka semakin baik pula kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian, hal ini terlihat bahwa 49 responden menyatakan bahwa kinerja dosen untuk menyusun proposal penelitian dan pengabdian cukup baik dan 48 responden diantaranya juga menyatakan bahwa motivasi dosen dalam dharma

penelitian dan pengabdian cukup baik. Disisi lain menyatakan bahwa 12 responden menyatakan bahwa motivasi dosen dalam dharma pengabdian kurang baik dan 11 responden diantaranya menyatakan bahwa kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian juga kurang baik, hal ini dimungkinkan bahwa dosen tersebut mempunyai motivasi yang rendah dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian. Sedangkan 49 responden yang menyatakan kinerja para dosen dalam pelaksanaan dharma pengabdian cukup baik dan 48 responden diantaranya menyatakan bahwa motivasi dosen dalam pelaksanaan pengabdian juga cukup baik, hal ini dimungkinkan bahwa para dosen tersebut mempunyai semangat untuk maju dan senang menghadapi tantangan. Hal ini dapat menyebabkan kinerja dosen dalam dharma pengabdian semakin baik.

Apabila dilihat hasil korelasi antara motivasi dan tingkat kinerja dosen dalam pelaksanaan penelitian dan pengabdian , maka akan terlihat pengelompokan penilaian pada kategori kurang baik, ini disebabkan karena para dosen beranggapan bahwa apabila motivasi dosen dalam penelitian dan pengabdian kurang baik maka tingkat kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian juga kurang baik. Atau mungkin instrumen penelitian ini kurang valid.

C. Analisis Hasil Penelitian

C.1 Uji Normalitas, Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

C.1.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah data kontinu berdistribusi normal sehingga analisis dengan validitas, reliabilitas, korelasi, regresi dapat dilaksanakan . Dalam hal ini peneliti akan memakai pengujian normalitas dengan kurtosis. Kurtosis ialah tinggi atau rendahnya bentuk kurve normal. Kurve disebut normal , apabila kurvenya tidak terlalu runcing atau tidak pula terlalu datar.

Dari hasil perhitungan (pada lampiran halaman 202) , maka dapat diketahui bahwa antara skewness dan kurtosis dari keempat variable baik dalam dharma Penelitian maupun dharma Pengabdian menunjukkan adanya perbedaan, sehingga syarat perhitungan statistik non parametris telah terpenuhi.

C.1.2. Validitas Instrumen Penelitian

Dari hasil uji validitas instrumen variable kinerja, komunikasi, prosedur dan motivasi dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Koefisien korelasi dari masing – masing item pada variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian lebih besar dari koefisien korelasi 0,190 , sehingga item tersebut dikatakan valid.

2. Koefisien korelasi dari masing – masing item pada variabel komunikasi dalam dharma penelitian dan pengabdian lebih besar dari koefisien korelasi 0,190 , sehingga item tersebut dikatakan valid
3. Koefisien korelasi dari masing –masing item pada variabel proseduri dalam dharma penelitian dan pengabdian lebih besar dari koefisien korelasi 0,199 , sehingga item tersebut dikatakan valid.
4. Koefisien korelasi dari masing –masing item pada variabel motivasi dalam dharma penelitian dan pengabdian lebih besar dari koefisien korelasi 0,199 , sehingga item tersebut dikatakan valid.

C.1.3. Reliabilitas Instrumen Penelitian

Menurut Suharsini (1997:123) pengujian tingkat reliabilitas dapat digunakan kategori koefisien reliabilitas dengan rentangan sebagai berikut:

Koefisien 0,81 – 1,00 tergolong sangat tinggi

Koefisien 0,61 – 0,80 tergolong tinggi

Koefisien 0,41 – 0,60 tergolong cukup

Koefisien 0,21 – 0,40 tergolong rendah

Koefisien 0,00 – 0,20 tergolong sangat rendah

1. Pengujian reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja

Dalam pengujian reliabilitas Instrumen variabel kinerja menggunakan formula Koefisien Alpha. Hasil analisis uji reliabilitas instrumen variabel kinerja diperoleh Koefisien reliabilitas 0,7508 yang berarti reliabilitas instrumen ini berada pada tingkat tinggi.

2. Pengujian reliabilitas Instrumen Variabel Komunikasi

Dalam pengujian reliabilitas Instrumen variabel komunikasi menggunakan formula Koefisien Alpha. Hasil analisis uji reliabilitas instrumen variabel komunikasi diperoleh Koefisien reliabilitas 0,7927 yang berarti reliabilitas instrumen ini berada pada tingkat tinggi.

3. Pengujian reliabilitas Instrumen Variabel Prosedur

Dalam pengujian reliabilitas Instrumen variabel prosedur menggunakan formula Koefisien Alpha. Hasil analisis uji reliabilitas instrumen variabel prosedur diperoleh Koefisien reliabilitas 0,8099 yang berarti reliabilitas instrumen ini berada pada tingkat sangat tinggi.

4. Pengujian reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi

Dalam pengujian reliabilitas Instrumen variabel motivasi menggunakan formula Koefisien Alpha. Hasil analisis uji reliabilitas instrumen variabel motivasi diperoleh Koefisien reliabilitas 0,9364 yang berarti reliabilitas instrumen ini berada pada tingkat sangat tinggi.

Berdasarkan hasil analisis keempat variabel kinerja, komunikasi, prosedur dan motivasi memiliki reliabilitas pada tingkat tinggi dan sangat tinggi , sehingga layak untuk mengambil data penelitian tentang kinerja.

C.2. Uji Hipotesis

C.2.1. Korelasi tunggal antara variabel bebas dan variabel terikat dalam dharma penelitian, pengabdian , penelitian dan pengabdian

C.2.1. a. Korelasi Tunggal antara variabel komunikasi

dengan kinerja dosen dalam dharma penelitian, pengabdian, penelitian dan pengabdian.

Korelasi tunggal antara variabel komunikasi dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian , pengabdian , penelitian dan pengabdian adalah sebagai berikut :

Tabel IV.69
Korelasi komunikasi dengan Kinerja dosen dalam dharma penelitian.

		Value	Asymp.Std, Error	Approx. T	Approx.Sig
Ordinal by ordinal	Kendall's tau-b	0,743	0,35	10,550	0.000
N of valid cases		60			

Sumber Data diolah lampiran halaman :214

Berdasarkan tabel dari hasil perhitungan komputer (SPSS PC+) diatas menunjukkan bahwa hitungan antara komunikasi dengan kinerja dosen dalam dharma penelitian mempunyai koefisien korelasi 0,743 , kemudian hasil perhitungan tersebut dikonfirmasi dengan penggunaan tabel Z skore guna menentukan signifikansi, yaitu sebagai berikut :

$$Z = \frac{\Gamma}{\sqrt{(4n+10) / (9n^2-9n)}}$$

$$Z = \frac{0,743}{\sqrt{(4.60+10) / (9.60^2-9.60)}}$$

$$Z = \frac{0,743}{\sqrt{250 / 31860}}$$

$$Z = \frac{0,743}{0,088582333}$$

$$Z = 8,3876$$

Dari perhitungan tersebut bahwa nilai Z hitung lebih besar dari nilai tabel Z pada taraf signifikan 5% (1,96), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian dapat diterima.

Tabel .IV.70
Korelasi komunikasi dengan Tingkat Kinerja dosen dalam dharma pengabdian.

		Value	Asymp.S td,Error	Approx. T	Approx. Sig
Ordinal by ordinal	Kendall's tau-b	0,906	0,030	25,812	0,00
N of valid cases		60			

Sumber Data diolah lampiran halaman: 216

Berdasarkan tabel dari hasil perhitungan komputer (SPSS PC+) diatas menunjukkan bahwa hitungan antara komunikasi dengan kinerja dosen

dalam dharma pengabdian mempunyai koefisien korelasi 0,906 , kemudian hasil perhitungan tersebut dikonfirmasi dengan penggunaan tabel Z skore guna menentukan signifikansi, yaitu sebagai berikut :

$$Z = \frac{\Gamma}{\sqrt{(4n+10) / (9n^2-9n)}}$$

$$Z = \frac{0,906}{\sqrt{(4.60+10) / (9.60^2-9.60)}}$$

$$Z = \frac{0,906}{\sqrt{250 / 31860}}$$

$$Z = \frac{0,906}{0,088582333}$$

$$Z = 10,2277$$

Dari perhitungan tersebut bahwa nilai Z hitung lebih besar dari nilai tabel Z pada taraf signifikan 5% (1,96), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang signifikansi antara variabel komunikasi dengan variable kinerja dosen dalam dharma pengabdian dapat diterima.

Tabel .IV.71
Korelasi komunikasi dengan Tingkat Kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian.

		Value	Asymp.S td,Error	Approx. T	Approx. Sig
Ordinal by ordinal	Kendall's tau-b	0,850	0,033	14,046	0,00
N of valid cases		60			

Sumber Data diolah lampiran halaman 215

Berdasarkan tabel dari hasil perhitungan komputer (SPSS PC+) diatas menunjukkan bahwa hitungan antara variable komunikasi dengan kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian mempunyai koefisien korelasi 0,850 , kemudian hasil perhitungan tersebut dikonfirmasi dengan penggunaan tabel Z skor guna menentukan signifikansi, yaitu sebagai berikut :

$$Z = \frac{\Gamma}{\sqrt{(4n+10) / (9n^2-9n)}}$$

$$Z = \frac{0,850}{\sqrt{(4.60+10) / (9.60^2-9.60)}}$$

$$Z = \frac{0,850}{\sqrt{250 / 31860}}$$

$$Z = \frac{0,850}{0,088582333}$$

$$Z = 9,5956$$

Dari perhitungan tersebut bahwa nilai Z hitung lebih besar dari nilai tabel Z pada taraf signifikan 5% (1,96), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang signifikansi antara variabel komunikasi dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian dapat diterima.

C.2.1.b. Korelasi Tunggal antara variabel prosedur dengan kinerja dosen dalam dharma penelitian, pengabdian, penelitian dan pengabdian.

Korelasi tunggal antara variabel prosedur dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian , pengabdian , penelitian dan pengabdian adalah sebagai berikut :

Tabel IV.72

Korelasi Tingkat prosedur dengan Kinerja dosen dalam dharma penelitian.

		Value	Asymp.S td>Error	Approx. T	Approx .Sig
Ordinal by ordinal	Kendall's tau-b	0,796	0,034	14,184	0,00
N of valid cases		60			

Sumber :Data diolah lampiran halaman 211

Berdasarkan tabel dari hasil perhitungan komputer (SPSS PC+) diatas menunjukkan bahwa hitungan antara prosedur dengan kinerja dosen mempunyai koefisien korelasi 0,796 , kemudian hasil perhitungan tersebut dikonfirmasi dengan penggunaan tabel Z skor guna menentukan signifikansi, yaitu sebagai berikut :

$$Z = \frac{\Gamma}{\sqrt{V(4n+10) / (9n^2-9n)}}$$

$$Z = \frac{0,796}{\sqrt{V(4.60+10) / (9.60^2-9.60)}}$$

$$Z = \frac{0,796}{\sqrt{250 / 31860}}$$

$$Z = \frac{0,796}{0,088582333}$$

$$Z = 8,9859$$

Dari perhitungan tersebut bahwa nilai Z hitung lebih besar dari nilai tabel Z pada taraf signifikan 5% (1,96), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara variabel prosedur dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian dapat diterima.

Tabel IV.73
Korelasi prosedur dengan Tingkat Kinerja dosen dalam dharma pengabdian.

		Value	Asymp.S td,Error	Approx. T	Approx. Sig
Ordinal by ordinal	Kendall's tau-b	0,811	0,022	18,993	0,00
N of valid cases		60			

Sumber : Data diolah lampiran halaman 213

Berdasarkan tabel dari hasil perhitungan komputer (SPSS PC+) diatas menunjukkan bahwa hitungan antara komunikasi dengan kinerja dosen dalam dharma pengabdian mempunyai koefisien korelasi 0,811, kemudian hasil perhitungan tersebut dikonfirmasi dengan penggunaan tabel Z skor guna menentukan signifikansi, yaitu sebagai berikut :

$$Z = \frac{\Gamma}{\sqrt{(4n+10) / (9n^2-9n)}}$$

$$Z = \frac{0,811}{\sqrt{(4.60+10) / (9.60^2-9.60)}}$$

$$Z = \frac{0,811}{\sqrt{250 / 31860}}$$

$$Z = \frac{0,811}{0,088582333}$$

$$Z = 9,15532$$

Dari perhitungan tersebut bahwa nilai Z hitung lebih besar dari nilai tabel Z pada taraf signifikan 5% (1,96), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang signifikansi antara variabel variable prosedur dengan kinerja dosen dalam dharma pengabdian dapat diterima.

Tabel IV.74
Korelasi prosedur dengan Tingkat Kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian.

		Value	Asymp.S td,Error	Approx. T	Approx. Sig
Ordinal by ordinal	Kendall's tau-b	0,886	0,034	16,109	0,00
N of valid cases		60			

Sumber: data diolah lampiran halaman 210

Berdasarkan tabel dari hasil perhitungan komputer (SPSS PC+) diatas menunjukkan bahwa hitungan antara komunikasi dengan kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian mempunyai koefisien korelasi 0,886, kemudian hasil perhitungan tersebut dikonfirmasi dengan penggunaan tabel Z skor guna menentukan signifikansi, yaitu sebagai berikut :

$$Z = \frac{\Gamma}{\sqrt{(4n+10) / (9n^2-9n)}}$$

$$Z = \frac{0,886}{\sqrt{(4.60+10) / (9.60^2-9.60)}}$$

$$Z = \frac{0,886}{\sqrt{250 / 31860}}$$

$$Z = \frac{0,886}{0,088582333}$$

$$Z = 10,0019$$

Dari perhitungan tersebut bahwa nilai Z hitung lebih besar dari nilai tabel Z pada taraf kesalahan 5% (1,96), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang signifikansi antara variabel prosedur dengan variable kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian dapat diterima.

C.2.1.c. Korelasi Tunggal antara variabel motivasi dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian, pengabdian, penelitian dan pengabdian.

Korelasi antara variabel motivasi dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian, pengabdian , penelitian dan pengabdian adalah sebagai berikut :

Tabel IV.75
Korelasi motivasi dengan Tingkat Kinerja dosen dalam dharma penelitian.

			Value	Asymp.S td,Error	Approx. T	Approx. Sig
Ordinal by ordinal	Kenda ll's tau-b		0,758	0,042	9,359	0,000
N of valid cases			60			

Sumber : data diolah lampiran halaman :208

Berdasarkan tabel dari hasil perhitungan komputer (SPSS PC+) diatas menunjukkan bahwa hitungan antara motivasi dengan kinerja dosen dalam dharma penelitian mempunyai koefisien korelasi 0,758 , kemudian hasil perhitungan tersebut dikonfirmasi dengan penggunaan tabel Z skor guna menentukan signifikansi, yaitu sebagai berikut :

$$Z = \frac{r}{\sqrt{(4n+10) / (9n^2-9n)}}$$

$$Z = \frac{0,758}{\sqrt{(4.60+10) / (9.60^2-9.60)}}$$

$$Z = \frac{0,758}{\sqrt{250 / 31860}}$$

$$Z = \frac{0,758}{0,088582333}$$

$$Z = 8,5570$$

Dari perhitungan tersebut bahwa nilai Z hitung lebih besar dari nilai tabel Z pada taraf signifikan 5%(1,96), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian dapat diterima.

Tabel IV.76
Korelasi motivasi dengan Tingkat Kinerja dosen dalam dharma pengabdian.

		Value	Asymp.S td,Error	Approx. T	Approx. Sig
Ordinal by ordinal	Kendall's tau-b	0,902	0,033	15,767	0,00
N of valid cases		60			

Sumber data diolah lampiran halaman 209

Berdasarkan tabel dari hasil perhitungan komputer (SPSS PC+) diatas menunjukkan bahwa hitungan antara komunikasi dengan kinerja dosen dalam dharma pengabdian mempunyai koefisien korelasi 0,902 ,

kemudian hasil perhitungan tersebut dikonfirmasi dengan penggunaan tabel Z skor guna menentukan signifikansi, yaitu sebagai berikut :

$$Z = \frac{\Gamma}{\sqrt{(4n+10) / (9n^2-9n)}}$$

$$Z = \frac{0,902}{\sqrt{(4.60+10) / (9.60^2-9.60)}}$$

$$Z = \frac{0,902}{\sqrt{250 / 31860}}$$

$$Z = \frac{0,902}{0,088582333}$$

$$Z = 10,1826$$

Dari perhitungan tersebut bahwa nilai Z hitung lebih besar dari nilai tabel Z pada taraf signifikan 5% (1,96), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang signifikansi antara variable motivasi dengan variable kinerja dosen dalam dharma pengabdian dapat diterima.

Tabel IV.77

Korelasi motivasi dengan Tingkat Kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian.

		Value	Asymp.S td,Error	Approx. T	Approx. Sig
Ordinal by ordinal	Kendall's tau-b	0,810	0,037	9,794	0,00
N of valid cases		60			

Sumber : data diolah lampiran halaman:207

Berdasarkan tabel dari hasil perhitungan komputer (SPSS PC+) diatas menunjukkan bahwa hitungan antara komunikasi dengan kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian mempunyai koefisien korelasi 0,810 , kemudian hasil perhitungan tersebut dikonfirmasi dengan penggunaan tabel Z skor guna menentukan signifikansi, yaitu sebagai berikut :

$$Z = \frac{r}{\sqrt{(4n+10) / (9n^2-9n)}}$$

$$Z = \frac{0,810}{\sqrt{(4.60+10) / (9.60^2-9.60)}}$$

$$Z = \frac{0,810}{\sqrt{250 / 31860}}$$

$$Z = \frac{0,810}{0,088582333}$$

$$Z = 9,43799$$

Dari perhitungan tersebut bahwa nilai Z hitung lebih besar dari nilai tabel Z pada taraf signifikan 5% (1,96), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang signifikansi antara variabel motivasi dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian dapat diterima.

C.2.2. Korelasi Ganda antara variabel Komunikasi, prosedur dan motivasi dengan variabel Kinerja Dosen dalam dharma penelitian, pengabdian, penelitian dan pengabdian.

Tabel IV.78

Korelasi Ganda antara variabel variabel komunikasi, prosedur dan motivasi dengan Kinerja Dosen dalam dharma penelitian

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	0,506	0,256	0,216	2,93

Sumber : data diolah lampiran halaman:222

Berdasarkan perhitungan komputer (SPSS PC +) sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh antara komunikasi, prosedur dan motivasi dengan kinerja dosen dalam dharma penelitian mempunyai koefisien korelasi ganda sebesar 0,506, kemudian hasil perhitungan tersebut dikonfirmasi dengan penggunaan tabel X^2 guna menentukan signifikansi, yaitu sebagai berikut :

$$X^2 = k (n-1) W$$

$$X^2 = 3 (60 - 1) 0,506$$

$$X^2 = 89,562$$

Dari perhitungan tersebut terlihat bahwa nilai X^2 hitung lebih besar dari nilai tabel pada taraf signifikansi 5 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang signifikansi antara variable komunikasi, prosedur dan motivasi

dengan variable kinerja dosen dalam dharma penelitian dapat diterima.

Dari tabel diatas juga dapat dinyatakan bahwa ketiga variable bebas secara bersama – sama mempunyai koefisien determinasi terhadap kinerja dosen dalam dharma penelitian sebesar 25,6 % , hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen dalam dharma penelitian , yaitu sebesar 74,4 %.

Tabel IV.79
Korelasi Ganda antara variabel Komunikasi, prosedur dan motivasi dengan variable Kinerja Dosen dalam dharma pengabdian

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	0,270	0,073	0,22	2,01

Sumber data diolah lampiran halaman 223

Berdasarkan perhitungan komputer (SPSS PC +) sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh antara komunikasi, prosedur dan motivasi dengan kinerja dosen dalam dharma pengabdian mempunyai koefisien korelasi ganda sebesar 0,270, kemudian hasil perhitungan tersebut dikonfirmasi dengan penggunaan tabel X^2 guna menentukan signifikansi, yaitu sebagai berikut :

$$X^2 = k (n-1) W$$

$$X^2 = 3 (60 - 1) 0,270$$

$$X^2 = 47,79$$

Dari perhitungan tersebut terlihat bahwa nilai X^2 hitung lebih besar dari nilai tabel pada taraf signifikansi 5 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang signifikansi antara variable komunikasi; prosedur dan motivasi dengan variable kinerja dosen dalam dharma pengabdian dapat diterima.

Dari tabel diatas juga dapat dinyatakan bahwa ketiga variable bebas secara bersama – sama mempunyai koefisien determinasi terhadap kinerja dosen dalam dharma pengabdian sebesar 7,3 % , hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen dalam dharma pengabdian , yaitu sebesar 92,7 %.

Adapun korelasi ganda antara variable komunikasi, prosedur dan motivasi dengan variable kinerja dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian adalah sebagai berikut :

Tabel IV. 80
Korelasi Ganda antara variabel komunikasi, prosedur dan motivasi dengan variabel Kinerja Dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	0,456	0,208	0,166	4,1543

Sumber : data diolah Lampiran halaman: 224

Berdasarkan perhitungan komputer (SPSS PC +) sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh antara komunikasi,

prosedur dan motivasi dengan kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian mempunyai koefisien korelasi ganda sebesar 0,456, kemudian hasil perhitungan tersebut dikonfirmasi dengan penggunaan tabel X^2 guna menentukan signifikansi, yaitu sebagai berikut :

$$X^2 = k (n-1) W$$

$$X^2 = 3 (60 - 1) 0,456$$

$$X^2 = 80,712$$

Dari perhitungan tersebut terlihat bahwa nilai X^2 hitung lebih besar dari nilai tabel pada taraf signifikansi 5 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang signifikansi antara variable komunikasi, prosedur dan motivasi dengan variable kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian dapat diterima.

Dari tabel diatas juga dapat dinyatakan bahwa ketiga variable bebas secara bersama – sama mempunyai koefisien determinasi terhadap kinerja dosen sebesar 20,8 % , hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian, yaitu sebesar 79,2 %.

D. Diskusi

Dari berbagai uraian diatas terlihat bahwa variabel komunikasi, prosedur dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen dalam dharma penelitian dipengaruhi sebesar 25,6 % , sedangkan 74,4 % dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan dalam dharma pengabdian komunikasi, prosedur dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen dalam dharma pengabdian sebesar 7,3 % , sedangkan 92,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis bahas dalam penelitian ini. Sedangkan pengaruh komunikasi, prosedur dan motivasi terhadap kinerja dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian sebesar 20,8 %, sedangkan yang lainnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain sebesar 79,2 % . Misalnya menurut Handoko (1996:296) bahwa kinerja bukanlah variabel yang berdiri sendiri tetapi keberadaannya dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu; kejelasan peran, laju perubahan, penggunaan standar sasaran, teknik komunikasi yang digunakan organisasi, frekuensi dan intensitas komunikasi, kemampuan masing – masing anggota, kepemimpinan yang diterapkan, kondisi biografikal anggota, dan faktor eksternal yang berada diluar diri manusia maupun organisasi.

Selain itu hasil penelitian yang menyatakan kinerja dipengaruhi oleh komunikasi, prosedur dan motivasi juga selaras dengan berbagai pendapat para ahli yang menyatakan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh beberapa hal . Menurut Bill Gore (dalam F.Faules, 2000:69) dipengaruhi oleh komunikasi satu orang ke orang lain; menurut Lazzaro (1986:4) dipengaruhi oleh : perancangan kembali produk, reorientasi, penyempurnaan bidang struktur organisasi, serta

sistem dan prosedur, manajemen kepegawaian, manajemen perbekalan, manajemen keuangan dan proses membuat program – program aktivitas. Menurut Robbins (1996:218), Stonner et.al (1996:134) dipengaruhi oleh motivasi

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan pada bab sebelumnya , khususnya dalam membuktikan ada tidaknya hubungan antara variabel komunikasi, prosedur dan motivasi terhadap variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian dengan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel komunikasi dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian, dengan koefisien korelasi Kendall's Tau sebesar 0,743 dengan tingkat signifikansi 5 %, sedangkan dalam dharma pengabdian koefisien korelasi Kendall's Tau sebesar 0,906 dengan tingkat signifikansi 5 %. Sedangkan untuk variabel komunikasi dengan kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian mempunyai koefisien korelasi Kendall's Tau sebesar 0,850 dengan tingkat signifikansi 5 %, serta diperoleh Z hitung sebesar 9,5956 , jadi Z hitung lebih besar dari Z tabel (1,96). Maka hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara komunikasi dengan kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian di Universitas Diponegoro dapat diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi Lembaga Penelitian dan Pengabdian maka semakin baik pula kinerja Dosen dalam dharma Penelitian dan Pengabdian.

2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel prosedur dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian, dengan koefisien korelasi Kendall's Tau sebesar 0,796 dengan tingkat signifikansi 5 %, sedangkan dalam dharma pengabdian koefisien korelasi Kendall's Tau sebesar 0,811 dengan tingkat signifikansi 5 %. Sedangkan untuk variabel prosedur dengan kinerja dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian mempunyai koefisien korelasi Kendall's Tau sebesar 0,886 dengan tingkat signifikansi 5 %, serta diperoleh Z hitung sebesar 10,0019 . Jadi Z hitung lebih besar dari Z tabel (1,96) maka hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara prosedur dengan kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian di Universitas Diponegoro dapat diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik prosedur yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian, dengan koefisien korelasi Kendall's Tau sebesar 0,758 dengan tingkat signifikansi 5 %, sedangkan dalam dharma pengabdian koefisien korelasi Kendall's Tau sebesar 0,902 dengan tingkat signifikansi 5 %. Sedangkan untuk variabel motivasi dengan kinerja dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian mempunyai koefisien

korelasi Kendall's tau sebesar 0,810 , dan diperoleh Z hitung sebesar 9,43799 . Jadi Z hitung lebih besar dari Z tabel (1,96). Maka hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi dosen dengan kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian di Universitas Diponegoro dapat diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi dosen untuk melaksanakan penelitian dan pengabdian maka semakin baik pula kinerja dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian.

4. Terdapat hubungan yang positif signifikan antara variabel – variabel komunikasi , prosedur dan motivasi dengan variabel kinerja dosen dalam dharma penelitian , dengan koefisien korelasi Konkordansi Kendall sebesar 0,506 dengan tingkat signifikansi 5 % , dan dalam dharma pengabdian koefisien korelasi Konkordansi Kendall sebesar 0,270 dengan tingkat signifikansi 5 % .

Sedangkan hubungan variabel – variabel komunikasi, prosedur dan motivasi terhadap kinerja dosen dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian mempunyai koefisien korelasi Konkordansi Kendall sebesar 0,456 dengan X^2 hitung sebesar 80,712 . Jadi X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif dan signifikansi antara komunikasi, prosedur dan motivasi dengan kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian di Universitas Diponegoro dapat diterima.

5. Diperoleh Koefisien determinasi sebesar 0,256 atau 25,6 % dalam dharma penelitian, artinya besarnya pengaruh komunikasi, prosedur dan motivasi terhadap kinerja dosen dalam dharma penelitian sebesar 25,6% , sedangkan 74,4 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Koefisien determinasi dalam dharma pengabdian 0,073 atau 7,3 % , artinya besarnya pengaruh komunikasi, prosedur dan motivasi terhadap kinerja dosen dalam dharma pengabdian sebesar 7,3 % , sedangkan 92,7 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Sedangkan koefisien determinasi dalam dharma penelitian dan pengabdian sebesar 20,8 % , artinya bahwa besarnya pengaruh komunikasi, prosedur dan motivasi , terhadap kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian sebesar 20,8 % , sedangkan 79,2 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
6. Hasil penelitian tentang kinerja dosen dalam dharma penelitian dinyatakan pada kategori cukup baik sebesar 50 % , pada dharma pengabdian dinyatakan pada kategori cukup baik sebesar 38,3 %. Sedangkan kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian dinyatakan pada kategori baik sebesar 35 %.
7. Hasil penelitian tentang komunikasi dalam penelitian dinyatakan pada kategori baik sebesar 43,3 % , dan pada dharma pengabdian dinyatakan pada kategori cukup baik sebesar 63,3 %. Sedangkan komunikasi dalam

dharma penelitian dan pengabdian dinyatakan pada kategori baik sebesar 46,7%.

8. Hasil penelitian tentang prosedur dalam penelitian dinyatakan pada kategori sangat baik sebesar 33,3 %, dan pada dharma pengabdian dinyatakan pada kategori baik sebesar 35 %. Sedangkan komunikasi dalam dharma penelitian dan pengabdian dinyatakan pada kategori cukup baik sebesar 45 %
9. Hasil penelitian tentang motivasi dalam penelitian dinyatakan pada kategori cukup baik sebesar 53,3 %, dan pada dharma pengabdian dinyatakan pada kategori cukup baik sebesar 27 %. Sedangkan komunikasi dalam dharma penelitian dan pengabdian dinyatakan pada kategori cukup baik sebesar 60 %

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas , maka berikut ini akan disampaikan beberapa rekomendasi yang sekiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan, khususnya dalam rangka mengoptimalkan kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian dalam rangka menyongsong Universitas Diponegoro sebagai Badan Hukum Milik Negara. Untuk lebih jelasnya rekomendasi tersebut sebagai berikut :

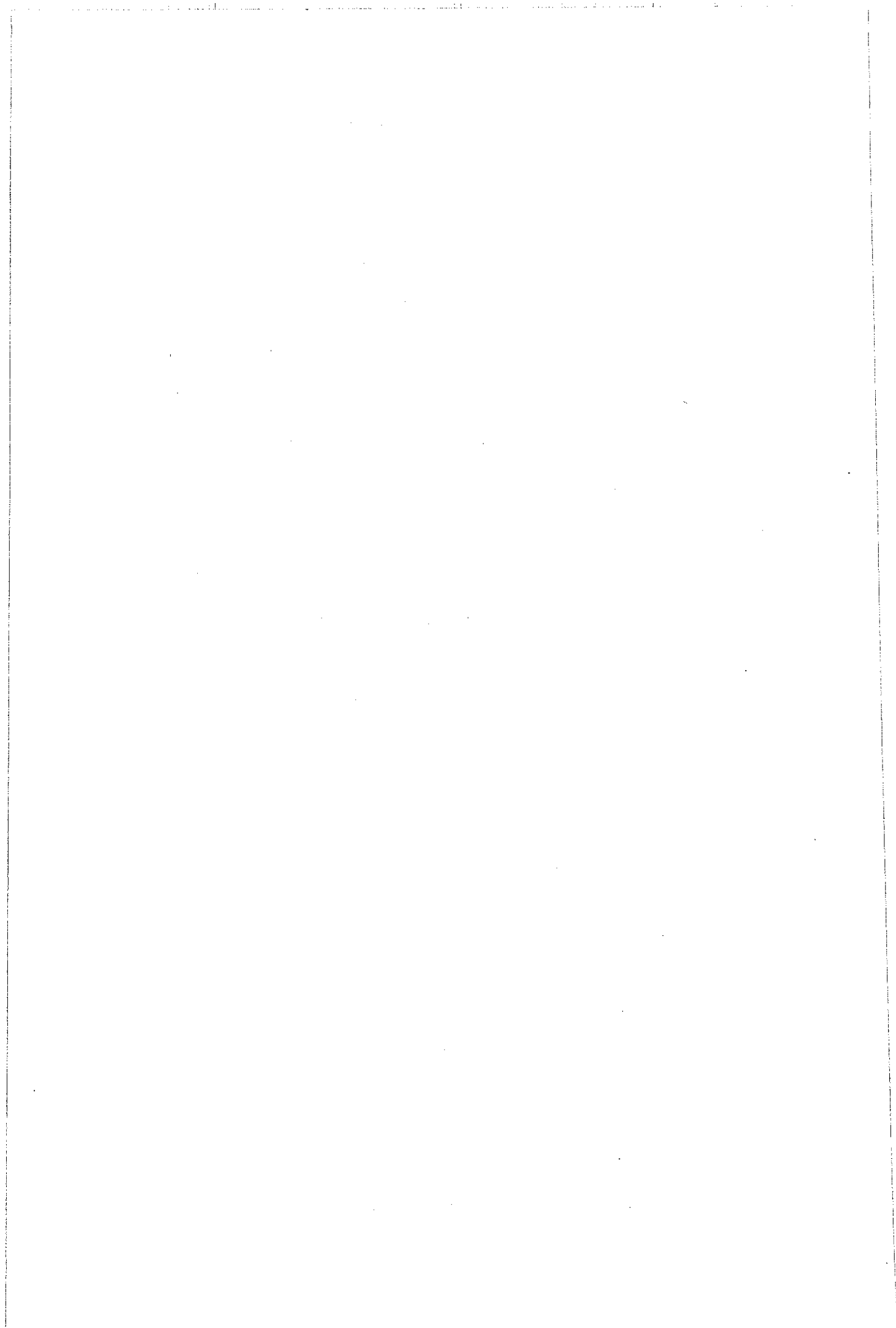
- 1 Hasil penelitian tentang kinerja dosen dalam dharma penelitian dan pengabdian dinyatakan baik , sedangkan pada indikator kuantitas cukup baik pada penelitian dan kurang baik pada dharma pengabdian . Hal ini direkomendasikan bahwa perlu

mengadakan pembimbingan penyusunan proposal penelitian dan pengabdian yang lebih intensif dan serius . Dan tempat pelaksanaannya di Fakultas – fakultas di Lingkungan Universitas Diponegoro sedangkan nara sumbernya dari Lembaga . Sedangkan pada indikator kualitas pada penelitian maupun pengabdian termasuk pada kategori kurang baik. Hal ini direkomendasikan perlu menyediakan tempat / ruangan khusus untuk Tim Review . Sehingga akan mempermudah dosen apabila konsultasi.

2. Hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja dalam dharma penelitian dan pengabdian menunjukkan hasil yang signifikan sebesar 9,5956, namun pada indikator ketepatan waktu masih ada dosen yang mempunyai persepsi kategori tidak cukup dan pada indikator tingkat keterbukaan masih ada dosen yang mempunyai persepsi pada kategori tidak terbuka, hal ini direkomendasikan agar dalam menyebarkan pengumuman tentang kegiatan penelitian dan pengabdian tidak terlalu mendadak dan bersifat lebih terbuka, misalnya pengumuman tentang penelitian dan pengabdian dapat disebarkan dua bulan sebelum batas akhir pengumpulan proposal dan dikirim Fakultas dengan tembusan jurusan / Program Studi, disamping itu juga membuat leaflet yang ditempelkan di papan pengumuman di tingkat Jurusan di Lingkungan Universitas Diponegoro.
2. Hasil penelitian tentang pengaruh prosedur terhadap kinerja dalam dharma penelitian dan pengabdian menunjukkan yang signifikan dengan Z hitung sebesar 8,3876. Hal ini direkomendasikan agar prosedur yang diterapkan lebih dipermudah, misalnya review dari Lembaga hanya dilaksanakan review

administrasi dan metodologinya saja. Sedangkan untuk review substansinya diserahkan Fakultas masing – masing.

3. Hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja dalam dharma penelitian dan pengabdian menunjukkan signifikan dengan Z hitung sebesar 10,0019 , namun pada indikator tingkat penghargaan masih ada dosen yang menyatakan pada kategori kecil (Berdasarkan Kep.Men Koordinator bidang pembangunan dan pendayagunaan aparatur negara nomor: 38/KEP/MK.Waspan/8/1999 tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya : bahwa perolehan angka kredit penelitian yang tidak dipublikasikan 3 , sedangkan angka kredit pengabdian : 0,5) , hal ini direkomendasikan untuk kum penelitian dan pengabdian supaya diperbesar. Serta Universitas Diponegoro memberikan banyak peluang dan kemudahan kepada para dosen yang akan mempublikasikan hasil – hasil penelitian dan pengabdian.



DAFTAR PUSTAKA

- C. Appleby Robert, 1991, *Manajemen Perkantoran Modern*, Binarupa Aksara, Jakarta;
- Davis Gordon B, 1995, *Sistim Informasi Manajemen*, PT Ikrar Mandiriabadi, Jakarta;
- Depari Eduard, Mac Andrews, 1995, *Peranan Komunikasi massa dalam Pembangunan*, Gajah Mada University press, Yogyakarta;
- Dessler, Gerry , 1992, *Manajemen personalia , Teknik dan Konsep Modern* , Erlangga , Jakarta;
- F. Faules Don dan Pace R Wayne, 2000, *Komunikasi Organisasi Strategi meningkatkan kinerja perusahaan* , Pt Remaja Rosdakarya , Bandung
- Flippo, Edwin, 1993 , *Manajemen Personal (terjemahan)*, Erlangga, Jakarta;
- Gibson, James I dkk, 1990, *Organisasi dan Manajemen , perilaku, struktur, proses*, Erlangga, Jakarta;
- Gie The Liang, 1991, *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Yogyakarta
- Handoko Hani, 1993, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hardjito Dydiet, MSc Drs, 1995, *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*, PTRaja Grafindo Persada, Jakarta;
- Martoyo, SE, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta ;
- Moekijat Drs, 1976, *Administrasi Kantor*, PT Alumni, Bandung
- , 1986, *Tata Laksana Kantor*, Alumni, Bandung
- Moenir, Drs, 1998, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Moon Philip, 1994, *Penilaian karyawan, system yang efektif untuk mendapatkan kinerja terbaik*, Pt Pustaka Binaman Pressindo
- Mulyadi & Johny Setyawan, 1999, *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen*, Adutya Media, Yogyakarta;
- Mulyana Deddy, MA, PhD, 2001, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Pamoedji. S., Prof,MPA,1986, *Tata Kerja Organisasi*, PT Bina Aksara, Jakarta
- Reksodiprojo,Sukarto,Prof,Dr,M.Com,1991, *Organisasi Perusahaan ,Teori Struktur dan Perilaku*, BPFE, Yogyakarta;
- Richard M. Steers, , 1985, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta;
- Robbins, Stephen P,1996, *Perilaku Organisasi*,PT Prenhanllindo , Jakarta;
- Ruky, S , Ahmad 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia Pustaka Utama , Jakarta;
- Scramm Wibbur & Kincaid Laurence D, ,1977,*Asas – asas komunikasi antar manusia*, LP3ES, Jakarta;
- Soedjadi,1995, *Organization and Metdods*, PT Gunung Agung, Jakarta
- Siagian Sondang P Dr Prof,1994-,1996, *Manajemen Sumber daya Manusia* , Bumi aksara, Jakarta;
- Simamora , Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , STIE YKPN, Yogyakarta;
- Steers, Richard M, 1985, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga , Jakarta;
- Stonner, James AF,R, Edwaed Freeman, Daniel R.Gilbert Jr,1996, *Manajemen* , Prenhalindo, Jakarta.
- , 1986, *Dasar – dasar Organisasi dan Manajemen*, Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Suharsini Arikunto, 1998,*Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta ,Jakarta
- Susanto Astrid PhilDr; 1976,*Filsafat Komunikasi*, Bina Cipta , Bandung;
- Thoha Miftah,Drs,1999,*Perilaku Organisasi, Konsep dasar dan Aplikasinya* , CV Rajawali , Jakarta.
- ,1988,*Pokok – pokok PenyempurnaanTata Kerja*, Balai Administrasi, Yogyakarta
- Uchjana Effendy Onong,Prof.Drs,M.A, 1999,*Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- ,1986, *Dinamika Komunikasi RemadjaKarya*, Bandung.

Westerman John, 1997, *Pengelolaan Sumber daya Manusia*, Bumi Aksara ,Jakarta.

Buku *Pedoman Universitas Diponegoro* tahun 2001

Peraturan Pemerintah nomor 60 tahun 1999 *tentang Pendidikan Tinggi*, Jakarta ;

Peraturan Pemerintah nomor 61 tahun 1999 *tentang Penetapan Perguruan Tinggi Negeri sebagai Badan Hukum Milik Negara*, Jakarta;

Inpres RI Nomor 7 tahun 1999 *tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*

Lampiran *Laporan Dies Natalis Universitas Diponegoro* tahun 2001

Lembaga Administrasi Negara RI,1997, *Sistem Administrasi Negara RI*, Gunung Agung, Jakarta

